

NAÇÃO NÓMADA DIGITAL: QUE FRONTEIRA ENTRE TRABALHO E LAZER?

LÍGIA MARTINS GOMES

**Dissertação Mestrado em
Antropologia – Temas Contemporâneos**

Lígia Martins Gomes
Nação Nómada Digital: Que Fronteira Entre Trabalho E Lazer?
Fevereiro 2020

Fevereiro, 2020

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Mestrado em Antropologia - Temas Contemporâneos, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Margarida Fernandes

AGRADECIMENTOS

Longos meses se passaram desde a primeira letra que foi deixada nesta página em branco. Longas noites na frente de um ecrã. Por vezes com inspiração. Por vezes em desespero. Nenhuma palavra poderia ter sido conjugada com a próxima se não fosse o apoio de pessoas chave que em muito me motivaram, ajudaram, orientaram e fizeram crer que seria possível. Agradeço ao meu namorado Tiago Fonseca, pelas horas que me disponibilizou da nossa vida a dois para que esta dissertação ganhasse vida. Peço desculpa à minha mãe, Leonor Martins e avós, Donzelica Martins e António Martins pelos fins de semana que me obrigaram a ficar por Lisboa, em vez de rumar à nossa terra, Loulé. À minha prima Angélica Martins pelos constantes desabafos sobre este momento da minha vida. Aos meus amigos pelas vezes em que tive de dizer não.

A todos os entrevistados que usaram uns minutos da sua vida para me ajudar na minha pesquisa. Menciono o nome de todos eles, sem nenhuma ordem em particular e com referência ao grupo de que faziam parte: Rich Rama (Kanyini), Mark (Kanyini), Laura (Kanyini), Sheila (Kairos), Cosette (Exupery), Cassie (Denali), Markus (Taksu and Hidalgo), Veronica (Yugen), Lindsey Jensen (Polaris), Rashaun Felicien (Libertatem and Rumi), Stacy Randall (Mandala and Ramses), Marianne (Parea), Cyndie Burkhardt (Imani), Kristie Yung (Sisu), Taylor Fiscus (Meraki), Dervla Pinto (Polaris), Jennifer Magee (Citizen/Libertatem), Paul Ohmart, (Bourdain), Maria Baidenbaum (RY Staff), Lindsay Hickey (Yugen), Chimdi ihezue (Curie), Rose Eppensteiner (ex-RY staff), David Finkelstein, Joshua Best (RY Staff), Ellen Goodlett (Meraki), John Glorioso (Polaris), Hunter Pine (Meraki), Viki Cumberbatch (ex-RY staff), Barbara Cameron (Curie), Yannick Carlier (Fernweh) , Emily Ryan (Libertatem), Dana Bakirtjy (Kaizen), Travis King (RY Staff), Michelle Luong (Libertatem), Patrick Burke (Curie), Zack Saunders (Kuungana), Elizabeth Garrison (Cousteau), Sarah Daniel (Elysian), Zakia (Zenith), Matt Fuller (Polaris), Melissa Randall (Earhart), Melanie Long (Yugen), Katelyn Aase (Pachamama), Samantha Thomas (ex-RY Staff), Kaarina Stiff (Aurora), Katie Nigh (Shanti), Helen Hendrikson (Bolivar), Victoria East (Bourdain), Jillian Littlejohn (Sisu), Lindsay Motlin (Parea), Zeke (RY Staff), Kelly Lanter (Meraki and Parea), Pam (Magellan), Samantha (Ohana), Lindsay Deutsch (Meraki) , Alex (Sisu), Anu Vijayamohan (Ikigai), Abby (Cousteau), Daniel Monoogian (Exupery), Geoff, (Pachamama), Jiexi Luan (Yugen),

Becca (Kahlo), Maire McKeown (Yugen), Nick Francis (Kublai), Cam (Eureka), Daniel (Kaizen), Sabrina Dinucci (Denali), Kayla Harris (Exupery), Sean (Kaizen and Panta Rhei), Kristie Yung (Sisu), Moira Mallison (Curie), Rhi (Exupery), Puneet Sutar (Balboa), Marissa Garcia (Kanyini), Kelsey Thompson (Denali), Jennifer Kathleen Wilson (Denali), Paul Egges (Yugen), Matthew Williams (Yugen), Elizabeth Blasi (Yugen) and Paul Nolan (Yugen). Agradeço também a quem quis ajudar, mas preferiu ficar anónimo.

Deixo para o fim o meu maior agradecimento. Professora Margarida Fernandes, não sei como expressar a gratidão que tenho pela orientação que me foi dada neste último ano e meio. Obrigada pela paciência e pela dedicação. Tantas vezes pensei em desistir e o seu apoio foi fundamental.

NAÇÃO NÓMADA DIGITAL: QUE FRONTEIRA ENTRE TRABALHO E LAZER?

Resumo

Este estudo pretende compreender por um lado as diferentes motivações para iniciação e manutenção de um novo estilo de vida associado ao trabalho digital transnacional e por outro, a uma busca de entendimento sobre a fronteira ténue entre trabalho e lazer. No mundo globalizado, onde o trabalho pode ser efetuado em qualquer parte com recurso à tecnologia e numa altura em que há maior facilidade de desenvolver e manter múltiplas relações familiares, económicas, sociais, organizacionais, religiosas ou políticas que ultrapassam fronteiras, a predisposição para quebrar as convenções e a viabilidade de trabalhar em trânsito quando as ferramentas para o realizar são móveis, torna-se bastante atrativa. Isto, levou ao surgimento de novas “comunidades” independentes de localização e que se movem aparentemente por escolha própria. Estas, não obedecem a padrões de migrações forçadas devido a conjunturas políticas, a catástrofes naturais ou à busca de um futuro melhor, mas sim, à possibilidade de adotar um novo estilo de vida desprovido de vínculos a um só local.

Nesta nova cultura de trabalho remoto em que não existe uma residência permanente, mas sim uma deslocação constante, as motivações para a adoção deste “nomadismo” podem ser variadas. Desde um maior equilíbrio entre emprego e lazer, a vontade de viver um estilo de vida menos convencional, o ímpeto de adquirir novo capital cultural ou gerar algum impacto nos locais de permanência temporária.

PALAVRAS-CHAVE: Nómadas Digitais, Cosmopolitismo, Lazer, Trabalho, Estilo de Vida

NOMAD DIGITAL NATION: WHAT FRONTIER BETWEEN LABOUR AND LEISURE?

Abstract

This study intends to understand, on the one hand, the different motivations for initiation and maintenance of a new lifestyle associated to transnational digital work and on the other hand, a search for understanding about the tenuous border between work and leisure. In this globalized world, where work can be done anywhere in the world using technology and at a time when it is easier to develop and maintain multiple family, economic, social, organizational, religious or political relationships beyond borders, the propensity to break conventions and the feasibility of working in transit when the tools to do it are mobile, becomes quite attractive. This led to the emergence of new location independent "communities" that apparently move by choice. These are not forced migrations due to political problems, natural disasters or search of a better future but correlated to the possibility of integrating a new lifestyle not attached to a single location.

In this new culture of remote work in which there is no permanent residence, but a constant displacement, the motivations for the adoption of this nomadism can vary. Could be a greater balance between employment and leisure, the will to live a less conventional lifestyle, the impulse to acquire new cultural capital or to generate some impact in the places of temporary stay.

KEYWORDS: Digital Nomads, Cosmopolitanism, Leisure, Work, Lifestyle

ÍNDICE

Agradecimentos	2
Introdução	1
Capítulo I – Caracterização do Campo de Pesquisa	7
I.1. <i>Remote Year</i>	7
I.2. Selecção de técnicas	9
I.3. Selecção de temas	11
I.4. Caracterização inicial dos participantes	13
I.4.1. Quem são estes trabalhadores independentes de localização?	13
I.4.2. Observação Participante e Conversas Informais	17
I.5. Descrições de termos	18
I.5.1. <i>Lifestyle Mobilities</i>	18
I.5.2. Trabalho Remoto <i>versus</i> Nomadismo Digital	18
I.5.3. Nómadas Globais	21
I.5.4. <i>Backpackers</i>	21
I.5.5. <i>Expatriates</i>	22
I.5.6. <i>Coworking</i>	22
I.5.7. <i>Coliving</i>	23
I.5.8. FOMO	24
I.5.9. Empreendedorismo	24
I.5.10. <i>Gig Economy</i>	24
I.5.11 – Migração Circular	25
Capítulo II – Enquadramento Teórico	27
II.1. História do trabalho e a sua relação com o nomadismo	27
II.2. - Conceção da Viagem, Turismo, Mobilidades e Lazer	29
II.3. – Nomadismo digital: Turismo ou diáspora?	33
II.4. Críticas e Considerações Iniciais	37
II.4.1. Turistas, <i>Travellers</i> ou outra coisa?	37
II.4.2. Precariedade no emprego no nomadismo digital	39
II.4.3. Pegada ecológica e Impacto Negativo nas comunidades locais, será sempre assim?	41
II.4.4. Cosmopolitismo: será necessário viajar?	45
Capítulo III: Entrevistas e conversas	47
III.1. Primeiras entrevistas exploratórias	47
III.2. Temáticas mais apontadas	49
III.2.1. Produtividade	50
III.2.2. <i>Purpose</i>	51
III.2.3. Noção de tempo e espaço	53
III.2.4. Irrelevância (ou não) do Espaço fixo de trabalho	56
III.2.5. Flexibilidade	57
Capítulo IV - Análise detalhada do papel da Remote Year como factor de mudança de estilo de vida	58
IV.1. A Produtividade como factor fulcral do trabalho remoto	58
IV.2. A distinta noção de tempo útil, valor do tempo e a felicidade alcançada	67
IV.3. Razões para manter este estilo de vida	71
IV.3.1. Digital “Flexinomadism”?	71
IV.3.2. “O Mundo é muito grande”	72

IV.3.3. – A Descoberta do Nomadismo Digital – O não caminho de volta à vida anterior.....	74
IV.3.4. Perspectivas e horizontes do nomadismo digital	76
IV.4. Potenciais problemas para manutenção deste estilo de vida	77
IV.4.1. Falta de Interação Social, Saúde, Bem-estar e Solidão	77
IV.4.2. Vida pessoal, amorosa, familiar e vontade de voltar para casa	79
IV.4.3. Progressão na Carreira, Imposição do Empregador ou Questões Financeiras	80
IV.4.4. Outros desafios	82
Conclusão.....	84
Bibliografia	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS E FIGURAS

Figura 1- Duração da sua vida enquanto nómadas digitais.....	13
Figura 2- Idade	13
Figura 3- Género	14
Figura 4 - Profissões dos trabalhadores independentes de localização.....	14
Figura 5- Nacionalidade.....	15
Figura 6- N° de locais visitados fora do roteiro oferecido na Remote Year onde os participantes exerceram atividade laboral.....	16
Figura 7- Locais (cidades/países) fora do roteiro oferecido na Remote Year onde os participantes exerceram atividade laboral.....	16

INTRODUÇÃO

Derivado das antigas palavras gregas *kosmos* (universo) e *polis* (cidade), ser cosmopolita significa, literalmente, ser um cidadão global. O termo pode ser rastreado até ao século IV antes de Cristo, quando intelectuais não-atenienses começaram a usá-lo para se referir a uma comunidade imaginária de intelectuais além dos limites da sua cidade-estado grega. O Cosmopolitismo é uma dinâmica entre universalismos e diversidade, construída em encontros entre pessoas. Em primeiro lugar, a perspectiva do cosmopolita deve implicar relações com uma pluralidade de culturas, incluindo à partida uma orientação, uma predisposição para se envolver com o outro. Isso, exige uma abertura intelectual e estética flexível em relação a experiências culturais divergentes, uma busca por contrastes em vez de uniformidade – o fascínio de outros lugares e da alteridade. O cosmopolitismo, em teoria, requer não apenas tolerância, respeito e fruição da diferença cultural, mas também um sentimento concomitante de pertença global que pode ser integrada às práticas quotidianas. Esta, é uma difícil tarefa, uma vez que o mundo é estruturado por uma considerável desigualdade. Acredita-se que tal visão ou disposição cosmopolita poderá ser adquirida através da experiência, especialmente das viagens transnacionais (Salazar, 2010:56).

Esta visão ou disposição cosmopolita, é no fundo, uma desejável forma contemporânea de capital cultural. Capital cultural é uma expressão usada por Bourdieu para analisar circunstâncias de classe na sociedade (Bourdieu, 1986). Para Bourdieu, cultura, associa-se sempre aos efeitos da dominação simbólica e tem um lugar importante na sua obra como elemento de luta entre os sujeitos nos diferentes campos pela demarcação de posições sociais distintas (Cunha, 2007:507). De uma certa forma o capital cultural serve para caracterizar subculturas de classe. Bourdieu debate minuciosamente o conceito de cultura — num sentido vasto de gostos, estilos, valores, etc. — que resulta das condições de vida específicas das diferentes classes, moldando os seus atributos e alavancando a sua distinção. O capital cultural é percebido como um recurso de poder que equivale e se destaca — no duplo sentido de se separar e de ter uma relevância especial — de outros recursos, especialmente, e tendo como base, os recursos económicos. Daí que Bourdieu associe o termo capital ao termo cultura – uma analogia ao poder e ao aspeto utilitário relacionado à posse de determinadas informações, aos gostos e atividades culturais (Olinto, 1995:24).

Por conseguinte, nesta sociedade onde o saber é altamente legitimado, a corrida ao sucesso e ao reconhecimento social começa desde cedo, na educação, dando aos indivíduos mais dotados financeiramente, de uma classe social mais elevada ou com algum capital político, uma clara vantagem inicial. Para conseguir normalizar esta vantagem, é necessário que em toda a vida adulta exista uma constante aprendizagem no sentido de apreender cultura, não apenas com educação formal, mas também através das várias atividades realizadas no quotidiano.

O trabalho que as pessoas realizam é cada vez mais baseado no conhecimento especializado, dependente da tecnologia, colaborativo, distribuído e independente da localização. Também se está a tornar menos visível e mais incorpóreo, cada vez mais a ocorrer no ciberespaço (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:77). O trabalho de conhecimento é fundamentalmente diferente do trabalho manual em vários aspetos. Primeiro, a maior parte é intangível e invisível, ocorrendo dentro dos cérebros dos trabalhadores e / ou dos seus computadores. Há menos necessidade de ferramentas físicas e mais de acesso e armazenamento de informações (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:79).

Qualquer pessoa pode aceder a quase qualquer informação em praticamente qualquer lugar do mundo, e sem custo incremental, pode conectar-se e conversar com quase qualquer outra pessoa. Existe uma incrível variedade de maneiras de garantir esta conexão. Os telemóveis que estão em toda a parte, há muito que deixaram de se destinar apenas a realizar chamadas e se transformaram em mini-computadores portáteis com acesso às mais diversas aplicações. Existem outros canais de comunicação que estão prontamente disponíveis, muitos deles completamente gratuitos depois de acesso *online*: Skype, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, Tumblr, Flickr, FaceTime, Pinterest e mais. Assim, qualquer pessoa com um computador ou telemóvel e uma conexão com a Internet pode publicar quase tudo numa base global (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:80).

Em termos socioeconómicos mais amplos, nos últimos 30 anos deixámos de fazer parte de uma sociedade fordista baseada na produção industrial em massa de bens em fábricas e a disponibilidade de empregos vitalícios em tempo integral. Uma sociedade, onde a comunicação social massificada tinha como objetivo alimentar o desejo pelo consumo desses bens, testemunhou uma evolução para o que veio a ser definido como uma sociedade pós-industrial, centrada na acumulação financeira e na valorização da informação. Este período da história coincide com o surgimento de um

conjunto de políticas económicas, comumente chamadas de neoliberalismo. Ao colocar a iniciativa empreendedora individual no centro de uma abordagem ideológica do mercado livre, o neoliberalismo consistiu, na prática, não apenas no enfraquecimento da regulamentação das atividades económicas e financeiras, mas também na liberalização dos regimes e regulamentos de emprego, favorecendo a difusão de mais formas exequíveis de trabalho, traçadas como forma de libertar o empreendedorismo e a ação económica individual das limitações das instituições burocráticas (Gandini, 2016:3). Esta dinâmica inclui a realocação geográfica do trabalho digital de um local para outro e embora várias escalas sejam pertinentes, o foco nesses debates é frequentemente no nível nacional e na transnacionalização. Assim, a dimensão geográfica sobrepõe-se muitas vezes ao mercado de trabalho e aos aspetos regulamentares (Flecker, 2016:12).

Todos estes fatores combinados, cresceram com o entusiasmo generalizado em torno de uma "nova economia" supostamente emergente trazida pela Internet, na ascensão do que Manuel Castells (2010) notoriamente definiu como uma “sociedade em rede”. No seu conceito, “flows” surgem como movimentos de pessoas, elementos físicos e informação no espaço e no tempo e “networks” como interações padronizadas entre os agentes de poder (Castells, 2010).

O crescimento no final dos anos 90 e início dos anos 2000, após a publicação do best-seller de Richard Florida, *The Rise of the Creative Class* (2002), impulsionou esta narrativa de auto-realização individual que combina reconhecimento social, estilo de vida e atividade empreendedora criativa através do conhecimento e, especialmente, profissões relacionadas com a “nova economia”. O termo identifica um conjunto indistinto de trabalhadores urbanos jovens, empregados em trabalhos amplamente diferentes, compartilhando um *ethos* comum de criatividade, inovação e individualismo (Florida, 2002). O argumento de Florida baseia-se na suposição de que uma difusão generalizada de empregos baseados na criatividade e no talento individual estava destinada a trazer uma nova era de desenvolvimento económico e prosperidade através da ascensão desse novo sujeito socioeconómico, a "classe criativa". A mudança para os serviços e a terceirização da manufatura na economia do conhecimento aceleram a disseminação do trabalho digital e intensificam a competição mundial entre trabalhadores instruídos, a "*cybertariat*" global (Flecker, 2016:2).

Hoje, com a tecnologia digital como plataforma, não importa se as pessoas com as quais estamos a interagir estão numa mesa, do outro lado da sala, do outro lado da

cidade ou do outro lado do oceano. Aprender a trabalhar com equipas dispersas por cidades, estados e até continentes requer o domínio de novas competências, e, pelo menos inicialmente, requer mais esforço do que andar pelo corredor para entrar no escritório de um colega para uma conversa informal. A mobilidade da força de trabalho, seja ela chamada de “telecomutação”, “trabalho flexível”, “trabalho remoto”, “trabalho distribuído” ou qualquer outra coisa, está rapidamente a tornar-se um modo de vida para mais e mais trabalhadores do conhecimento. Como observamos repetidamente, a tecnologia é cada vez mais capaz de conectar as pessoas umas às outras, com informações e com processos de trabalho, não tendo importância onde estão fisicamente (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:83).

Quando o trabalho está focado em resultados de longo prazo, avaliar a sua qualidade e valor é, quase por definição, altamente subjetivo. Além disso, todo o conceito de produtividade é uma medida de eficiência da era industrial. Produtividade é a razão entre a produção e os *inputs*, tipicamente medida em termos da quantidade de itens produzidos em um período de tempo específico, ou com uma quantidade mensurável de *inputs* como horas-pessoa ou a quantidade de matérias-primas necessárias (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:85). Até mesmo as medidas económicas nacionais são geralmente expressas em termos de produção por hora e produto interno bruto. O crescimento económico nacional é descrito como um ganho percentual no valor das transações económicas. No entanto, com a atividade baseada em informações, o valor geralmente não é a quantidade de saída, mas sua qualidade. E em muitos casos essa qualidade é altamente subjetiva e é determinado pelo cliente (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:85). Com a adaptação da medição do esforço e trabalho ao cumprimento de objetivos e obtenção de resultados, existe a evidência de que o trabalho remoto leva à associação a um maior compromisso organizacional, satisfação no trabalho e bem-estar relacionado ao trabalho (Felstead, Alan & Henseke, Golo, 2017:195).

Assim, o nomadismo digital é uma realidade bastante recente, possibilitada pelas tecnologias disponíveis a partir de finais do século XX e que se têm desenvolvido em anos recentes. Estas tecnologias permitem a compressão do espaço e do tempo. A internet veio revolucionar por completo a forma de viver de uma grande parte da população mundial. Existem pessoas excluídas da era da informação por várias razões, incluindo as financeiras, mas o acesso está cada vez mais facilitado e generalizado.

Com estas novas formas de trabalho, surgem também oportunidades de negócio para ajudar e incentivar ao ingresso e experimentação deste estilo de vida. Assim, o próprio nomadismo começa a ficar mais organizado e existem várias opções para estes “*wannabe-nomads*”. Sejam programadores, designers, publicitários, tradutores, advogados, jornalistas ou com outras profissões passíveis de entregar projetos através do computador, podem ter um batismo de vida nómada e entender se este é um estilo de vida que se adequa ao que procuram (Landry, 2017:22).

Partindo da pergunta “Nação nómada digital: Que fronteira entre trabalho e lazer?”, pretendo compreender as motivações pelas quais os indivíduos embarcam nesta viagem em busca de um novo estilo de vida associado ao trabalho digital transnacional. Interessa-me entender que fatores levam a que tomem a decisão de iniciar este percurso e se já estão em viagem há muito tempo, quais as razões da sua manutenção.

Outra coisa que pretendo, é um mais claro entendimento sobre a fronteira ténue entre trabalho e lazer. Um dos objetivos fundamentais da tese será perceber como é que os indivíduos que vivem neste estilo de vida associam e diferenciam o trabalho e o lazer. Entender as suas conceções sobre como gerir o seu trabalho tendo em consideração que estão num novo ambiente que querem explorar, é algo que nos poderá permitir tirar conclusões sobre como adequar esta maneira de pensar ao dito trabalho convencional. É importante então perceber que ferramentas digitais utilizam para garantir a sua produtividade quando estão a viajar e se se consideram mais produtivos enquanto viajam ou quando não estavam em trânsito. Outra questão a considerar é a saúde da sua vida familiar / social com os que ficaram no seu ponto de partida. Como fazem para manter a relação com os familiares e amigos em casa, é algo que é necessário considerar e entender.

Outro objetivo será conseguir compreender como é que este estilo de vida está ligado às maneiras pelas quais os humanos viviam / podem viver no futuro *versus* como vivemos na cultura ocidental hoje. O que é central neste estilo de vida que o define?

Para a análise destas questões, irei estudar a empresa *Remote Year*. A empresa *Remote Year* tem como objetivo facilitar o acesso de pessoas de origens diversas a um estilo de vida cosmopolita sem domicílio fixo, enquanto trabalham remotamente. Tentarei com este estudo, aferir se esta plataforma facilita a integração de um estilo de vida nómada para quem tinha como hábito trabalhar e viver em apenas um lugar, se acrescenta valor a quem já tinha este estilo de vida e que fatores os participantes consideram ter melhorado após a sua inscrição no programa. A caracterização da

comunidade formada por esta empresa é algo que também pretendo examinar. Alguns dos entrevistados resolveram permanecer anônimos, mas outros acederam a que usasse os nomes verdadeiros. Decidi atribuir nomes começados por “W” a todos os entrevistados que preferiram permanecer no anonimato.

A tese divide-se em quatro capítulos. O primeiro consiste numa caracterização do campo de pesquisa, o segundo no enquadramento teórico, o terceiro nas entrevistas e conversas com os participantes e o quarto numa análise detalhada do papel da *Remote Year* como fator de mudança de estilo de vida.

CAPÍTULO I – CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA

I.1. *Remote Year*

O campo desta pesquisa reside na comunidade de clientes da empresa *Remote Year*. A *Remote Year* é uma empresa americana que fornece bases para que os profissionais trabalhem e explorem o mundo em simultâneo. A filosofia da empresa, é que todo o seu *staff* tenha liberdade de trabalhar a partir de onde quiser (exceptuando as equipas locais de apoio ao cliente que se baseiam nas cidades onde existe operação da empresa) e por isso não tem nenhum escritório oficial no mundo inteiro. O acesso a esta amostra acontece porque fui parte integrante de uma das equipas locais da *Remote Year* durante quase três anos – Outubro de 2016 a Julho de 2019. A empresa cria uma experiência que permite aos participantes a integração em culturas diversas de modo a obter uma maior compreensão das diferenças individuais. Para integrar este programa, cada indivíduo já deverá ter uma atividade laboral que possa executar remotamente. Seja um trabalhador independente ou parte integrante da estrutura de uma empresa mais *corporate* ou mesmo uma *startup*, este participante deve ter todas as ferramentas para executar o seu trabalho em qualquer lugar. Neste programa existem indivíduos com diferentes idades, profissões e graus de habilitações académicas. A única possível exigência para a participação é estarem empregados, integrados em algum projeto ou procurarem atingir um novo objetivo em termos laborais que esteja alinhado com a cultura do trabalho remoto. Caso um indivíduo queira participar e a empresa para a qual trabalha não tenha todo o conhecimento sobre este estilo de vida, a *Remote Year* tem colaboradores responsáveis por dar todas as ferramentas para demonstrar a essa empresa as vantagens de ter um trabalhador remoto tanto para o indivíduo em si, como para a própria empresa.

O programa base consiste num roteiro de um ano com doze cidades diferentes, uma por cada mês desse ano com um valor anual de US\$29000 que o participante deve pagar à *Remote Year*. Recentemente foi também implementado um programa de quatro meses com o valor de US\$12500 e um de 6 meses com o valor de US\$17500, destinado maioritariamente a empresas que desejam integrar funcionários neste regime de trabalho. Este valor que os participantes pagam à *Remote Year* inclui acolhimento e acesso a ferramentas de preparação para este novo estilo de vida, alojamentos em bairros de localização central com quarto duplo e individual, acesso a espaços de

cowork, passagens de avião, *transfers* do aeroporto para alojamento, programa cultural, apoio de uma equipa fixa (uma a duas pessoas) que os acompanha o ano inteiro no seu roteiro e uma equipa local constituída por nativos cuja função é trabalhar a sua imersão cultural em cada cidade, montar a operação e ajudar em caso de alguma necessidade. Este valor pode ser pago pela empresa na qual os indivíduos trabalham ou pelos próprios indivíduos, dependendo do seu caso particular. Já incluiu nos seus roteiros cerca de 25 cidades diferentes, mas neste momento os roteiros incluem as cidades de Hanói, Quioto, Chiang Mai e Kuala Lumpur na Ásia, Lisboa, Split e Valência na Europa, Cidade do Cabo em África e Lima, Cidade do México, Medellín e Santiago no continente americano. Ocorre por vezes a integração de outras cidades pontuais. As cidades são escolhidas com critérios como custo de vida, segurança, clima, alojamento, espaços de *cowork*, voos, classificação na *Nomad List*¹ e velocidade da internet. A *Nomad List* é a maior base de dados de cidades do mundo com a análise de 250 mil detalhes diferentes para ajudar os nómadas digitais a escolher os melhores destinos para trabalhar.

A cada grupo da *Remote Year* que inicia, é dado um nome para ser mais fácil a sua distinção internamente e na comunidade. Normalmente a nomenclatura tem sempre um carácter ligado a viagem, liberdade ou alguma palavra muito carismática numa determinada cultura. São pedidas opções ao staff da empresa e antigos clientes, e analisadas as opções sugeridas. A título de curiosidade, existiu no ano de 2019 um grupo chamado Saudade cuja sugestão de nomenclatura foi dada pela equipa *Remote Year* de Lisboa e um dos primeiros grupos lançados em 2016 teve o nome de *Magellan*, para homenagear Fernão de Magalhães. Os clientes, participantes dos programas *Remote Year* são chamados dentro da comunidade de *Remotes*.

A comunicação com os clientes da empresa é feita através de contacto pessoal directo ou utilização do canal *#general* da aplicação *Slack* que conta com 1650 indivíduos inscritos. A aplicação *Slack* é utilizada como uma plataforma de comunicação interna, através da qual é possível aceder a clientes activos e clientes que já terminaram o programa de 12, 6 ou 4 meses de trabalho remoto organizado pela empresa. A *Slack* dá acesso a *chat*, possibilidade de chamadas vídeo, interação entre participantes e facilidade para partilhar ficheiros. Os canais são gerados por tópicos de interesse. A “comunidade” *Remote Year Nation* espalhada pelo mundo utiliza esta

¹ <https://nomadlist.com> (acedido em Junho de 2018)

plataforma diariamente como principal meio de comunicação entre participantes dos vários itinerários espalhados pelo mundo, *staff* da *Remote Year* e indivíduos que já acabaram o programa, os chamados *Citizens*, que voltaram ao país de origem ou continuaram a viajar. Assim, a partilha sobre as várias esferas do trabalho remoto e das suas viagens, está organizado e é possível a troca de informações sobre elementos importantes para quem adopta este estilo de vida. À partida, ao juntar-se a esta “comunidade” cada indivíduo irá ser adicionado pelo menos ao canal #general, ao grupo com o nome do seu programa e à primeira cidade onde o itinerário o irá levar. Depois disso, em cada mês que passa, deve sair do canal dessa cidade e adicionar-se ao canal da cidade seguinte do itinerário. Nos canais de cada cidade, estão presentes sempre os elementos da equipa local da *Remote Year*.

Na plataforma *Slack*, existe um grupo privado dedicado apenas aos *Citizens* com 1716 participantes à data. Estes, são participantes que embora já tenham acabado o seu programa, mantém-se conectados uns com os outros e partilham conhecimento sobre as mais variadas temáticas sendo a viagem e a arte de viajar o tópico mais abordado. Os *Citizens*, têm direito a descontos especiais caso desejem continuar a viajar e utilizar os serviços da *Remote Year*. Ao pedirem conselhos nesta plataforma, sabem que quem está do outro lado são pessoas que já viveram a mesma experiência que eles próprios e que entendem a sua maneira de pensar. Existem grupos dedicados a livros, música, *wellness* enquanto se viaja, LGBTQ, entre outros. Os indivíduos podem escolher a que grupos querem pertencer dentro da *Remote Year* “*Nation*”, de acordo com os temas que lhes interessam. Esta nomenclatura de “*Nation*” e “comunidade” *Remote Year*, é utilizada pelos próprios integrantes do programa.

I.2. Selecção de técnicas

Para além da análise de referências bibliográficas, um dos métodos de recolha de dados fundamental foi a observação participante dos indivíduos que integram os roteiros da *Remote Year*, uma vez que por motivos profissionais existiu um acesso privilegiado às atividades quotidianas dos mesmos, cerca de oito horas por dia. Por ter especial acesso ao seu dia-a-dia, foi possível realizar entrevistas maioritariamente informais e ir acompanhando indivíduos presencialmente nas diversas fases da sua viagem. Ao longo da descrição das entrevistas, tentei sempre que possível mencionar a que grupo da *Remote Year* pertence.

Dado este carácter nómada e as diferentes fases do seu percurso em que estabeleci contacto, a amostra foi maioritariamente aleatória, com o objetivo de angariar o máximo de informações sobre este estilo de vida.

É no trabalho de George Marcus (1995) que encontro a maioria das minhas respostas face à abordagem deste meu objeto de estudo e à Antropologia contemporânea no foco de novas comunidades independentes de localização. Este, diz-nos que para os que são interessados nas mudanças locais contemporâneas na cultura e sociedade, uma investigação restrita a um local já não é adequada numa perspetiva do mundo global. Afirma ainda que dentro do meio dos antropólogos existem algumas ansiedades na mudança para esta etnografia multi-local como por exemplo, o teste dos limites da própria etnografia, a atenuação do trabalho de campo e preocupação com a perda do subalterno (Marcus, 1995:82). Diz-nos ainda que a etnografia comparativa multi-situada ocorre da existência de questões sobre um objeto de estudo cujo contexto, locais ou relações não são sabidas de antemão, mas são uma clara contribuição para o mundo diferente, complexo e conectado. Fala-nos ainda sobre como esta etnografia multi-situada existe numa arena interdisciplinar e comenta a sua utilização noutras áreas de estudo (Marcus, 1995:87).

Devido aos contornos do grupo de estudo, trabalhei com etnografia online, uma vez que também tenho oportunidade de visualizar o seu discurso quotidiano na rede social que utilizam para comunicar entre si, a aplicação *Slack*. Assim, para além deste acompanhamento presencial, por ser uma estrutura muito ligada ao meio digital e com elementos em constante mobilidade, as entrevistas e conversas também foram através da aplicação *Slack* ou por *Skype*. Por todas estas razões, também utilizei como fonte, alguma bibliografia sobre métodos online. Considerei importante também ter na amostra alguns participantes que já terminaram o seu percurso de um ano no programa.

Achei particularmente interessante o conceito de *Social Worlds* quando procurava como realizar a minha pesquisa online. A imersão, observação participante e "o quotidiano" são três ideias relacionadas à forma como estudamos os "mundos sociais". No entanto, um problema que complica a metáfora da imersão aparentemente interessante, é que os mundos sociais nunca são completamente estanques em relação a outros mundos sociais, ou mesmo do resto da humanidade no nosso mundo maciçamente interconectado (Pink et al. 2016:102), que é precisamente o caso deste estudo. Ao contrário da maioria das piscinas — para continuar com a metáfora da imersão — os mundos sociais geralmente não são isolados. De facto, tendem a cruzar-

se com outros mundos, com os seus limites — nem fixos, nem sempre claros para quem está dentro ou fora desses mundos. As pessoas vêm e vão, e o mundo cresce e diminui com o tempo (Pink et al. 2016:102). Estes autores consideraram que desconstruir o conceito de comunidade e de rede seria importante para conseguir entender estes *Social Worlds*. Usam a noção de *Social Worlds* como ponto de partida para discutir os vários conceitos diferentes que estudiosos de ciências sociais e humanas desenvolveram e para estudar as maneiras pelas quais as pessoas se agrupam e / ou se entendem como membros de grupos. Discutem como conceitos como 'comunidade' e 'rede' passaram a dominar as discussões sociológicas. Uma abordagem da etnografia digital é particularmente importante pelas maneiras pelas quais as pessoas que participam destes “mundos sociais” as compreendem. Assim, o trabalho do etnógrafo digital envolve buscar meios de obter uma apreciação de como é fazer parte de mundos sociais configurados em grandes distâncias geográficas (Pink et al. 2016:122).

Assim, existiu a aplicação de questionários e realização de entrevistas semiestruturadas a estes indivíduos, quer presencialmente, quer no seu mundo digital, para angariação de informação sobre o tópico em discussão. Deste modo foi possível traçar o seu perfil de um modo quantitativo e qualitativo, entender como consideram a sua mobilidade, se se consideram turistas ou migrantes, a sua estratificação social, quais as suas motivações para integrar este estilo de vida e por exemplo, como fazem a gestão da sua vida profissional nestes novos ambientes em que se inserem.

A amostra foi seleccionada deste modo por motivo de proximidade e facilidade de execução no tempo disponível para realização da tese de Mestrado.

I.3. Selecção de temas

Numa primeira fase, a observação participante e pequenas conversas informais levaram ao estabelecimento de várias correntes de pensamento sobre as motivações para início e manutenção deste estilo de vida. Estas conversas deram-se maioritariamente em Lisboa e *online* através da plataforma *Slack*. Nesta fase houve contacto mais próximo com cerca de 15 participantes e um entendimento geral sobre os benefícios e desafios deste estilo de vida. Nesta fase, os temas mencionados eram dispersos e não parecia haver um caminho claro e condutor para entrevistas mais aprofundadas. Foram realizadas mais algumas conversas informais com algum foco em

temáticas já mencionadas por outros indivíduos, e um padrão de temas mais evidentes sobre a fronteira entre o trabalho e lazer começou a surgir de forma mais destacada.

Após várias conversas, foram entrevistados quatro indivíduos de um modo mais exaustivo sobre os motivos da sua decisão de mudança para este estilo de vida e o que os surpreendeu mais nesta experiência até à data. Estas entrevistas foram extensas, cerca de hora e meia e o seu principal objetivo era entender quais as mudanças maiores que estes indivíduos sentiram após a sua mudança de paradigma profissional e que temas mencionavam mais vezes e com maior intensidade. Todas as entrevistas desta fase foram realizadas em Lisboa no espaço de *Cowork* onde a *Remote Year* recebe os participantes do Programa.

Para além destas entrevistas mais detalhadas, a observação de cerca de 450 participantes e interação diária com os mesmos no decorrer de 9 meses, no período entre Outubro de 2018 a Julho de 2019, foi fulcral para este projeto. A análise retrospectiva da interação com indivíduos desde 2016 até à atualidade, perfazendo cerca de um milhar de indivíduos, foi também um fator que em muito enriqueceu esta dissertação. Como referido anteriormente, para além da interação *face-to-face*, existiu também um contacto privilegiado através da aplicação *Slack* para manutenção destas relações e criação de novas ligações com pessoas que nunca estiveram presencialmente em Lisboa, mas fazem parte desta rede.

Após esta primeira fase, foram desconstruídas as vertentes mais presentes no discurso destes participantes quando questionados sobre a sua experiência como nómadas digitais. Foram feitas entrevistas curtas a 55 participantes no sentido de entender a sua relação com a produtividade e noção de tempo e espaço, uma vez que estes foram os temas mais abordados.

Para escrutínio das vertentes tidas como mais relevantes para manutenção ou não deste estilo de vida após o término do programa da *Remote Year*, foram entrevistados 40 *Citizens*. Pela natureza de componente geográfica dispersa, alguns participantes fizeram questão de participar em todas as fases das entrevistas enquanto outros só participaram numa das fases.

I.4. Caracterização inicial dos participantes

Foi elaborado um questionário para uma primeira interação com os indivíduos para os caracterizar e estabelecer contacto. Este questionário foi enviado via *Slack*. Ao questionário aplicado responderam 44 indivíduos.

I.4.1. Quem são estes trabalhadores independentes de localização?

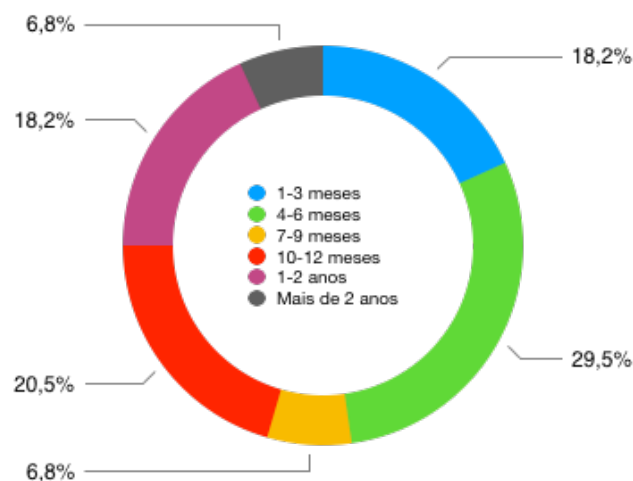


Figura 1- Duração da sua vida enquanto nómadas digitais

À pergunta “How long have you been traveling and working at the same time?”, 25% respondeu que já trabalha e viaja ao mesmo tempo há mais de um ano. 47,7% estão em fase inicial deste estilo de vida.

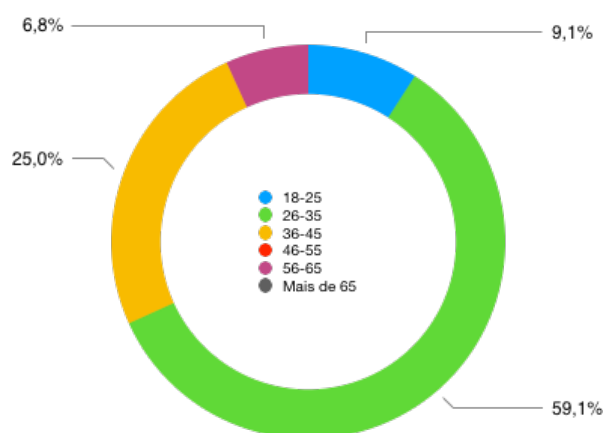


Figura 2- Idade

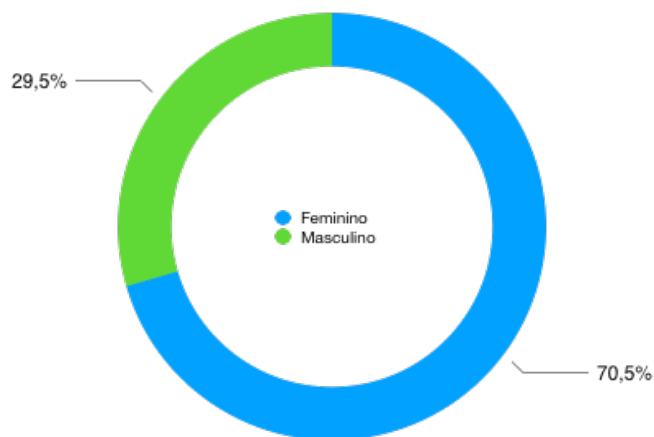


Figura 3- Género

Podemos verificar que 59.1% está na faixa etária dos 26-35 anos, o que está alinhado com idade pós-universidade, alguns anos de experiência e potencialmente um salário suficiente para este tipo de vida cosmopolita. As responsabilidades como o casamento ou filhos podem não ter ainda surgido o que permite também maior liberdade pessoal. Devido à minha experiência a trabalhar na empresa *Remote Year*, diria que a percentagem real de pessoas na faixa etária dos 26-35 poderá ascender aos 70%, uma vez que a maioria dos participantes são *millenials*. Nesta amostra, 70.5% são mulheres.

Sobre o tipo de regime em que trabalham, 40.9% respondeu que trabalha por conta de outrem, 31,8% que é *freelancer* e 18,2% trabalha em ambos os regimes. Na secção outros tipos de regime, 6,4% respondeu que é empreendedor e 6,4% que tem o seu próprio negócio.

Journalist	Writer and editor	IT Project Manager	Investment banking	Logistic manager
Insurance agent	Engineer	Software developer	Program manager	Writer
Strategy Director (Advertising Agency)	Marketing manager meta-travel site based in mexico	Graphic Designer	IT Director/Systems Engineer	Media & marketing communications
Brand Manager - growth of brands internally and oversee market perceptions.	Urban planner	Writer and filmmaker	Advertising	Product and UX Designer
Architectural Designer	Creative consultant	software developer	Software engineer	software engineer
Event Producer	Program manager	Web development	Teach english; operations management consultant	Market research consulting
Software engineer	CEO of health equipment company	Creative Marketing Strategist	Education	Freelance Public Relations Specialist
Business operations	Program Leader	New Business - Coaching	Marketing, Communications, Research	Digital Strategist and Software Developer
Consulting	Literary Manager / Producer	Photographer/Content Reviewer	Freelance photographer	Lawyer

Figura 4 - Profissões dos trabalhadores independentes de localização.

O campo sobre a profissão foi de escrita livre para uma maior noção dos diferentes tipos de profissões que as pessoas podem exercer neste contexto. No entanto, Anna Hart (2015) afirma que esta lista de profissões que podem ser “portáteis” está a crescer. A autora fala sobre uma médica que trabalha através de telemedicina virtual. Dirige uma clínica três dias por semana, vendo doentes através de uma plataforma de vídeo segura.

No primeiro questionário, não foram feitas questões sobre destinos que considerariam interessantes para este estilo de vida, uma vez que esta amostra de indivíduos faz parte de um programa previamente estipulado com um roteiro determinado de 12 meses. Na minha ótica inicial, poderia levar a uma informação errada sobre os destinos mais populares da comunidade, uma vez que iriam provavelmente referenciar mais destinos que a *Remote Year* oferece. No entanto, elaborei um segundo questionário, e este foi um dos pontos trabalhados e devidamente estruturados. Aos 24 indivíduos que facultaram o seu email, para além da nacionalidade, um fator importantíssimo para o estudo que erradamente não foi incluído no primeiro questionário, foi também interrogado se visitaram (e quais) locais para além dos disponíveis no seu roteiro da *Remote Year* onde exerceram atividade laboral. Uma última questão foi adicionada para averiguar se teriam tido algum tipo de problemas em fronteiras ou na obtenção de vistos.

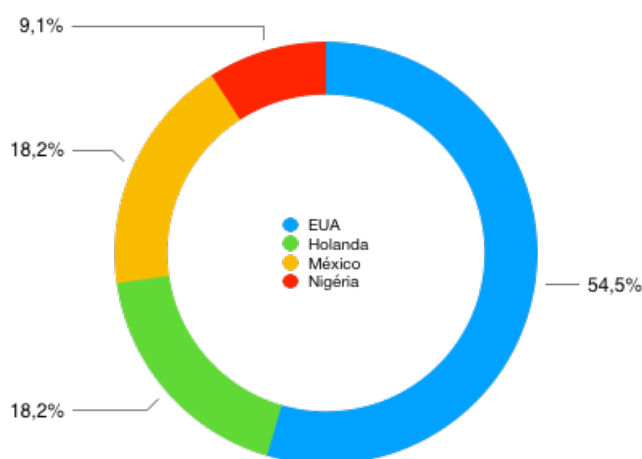


Figura 5- Nacionalidade

Dos 24 indivíduos que disponibilizaram o seu email, 11 responderam ao questionário. Os resultados obtidos foram que nesta amostra, 6 indivíduos são originários dos Estados Unidos, 2 da Holanda, 2 do México e um da Nigéria.

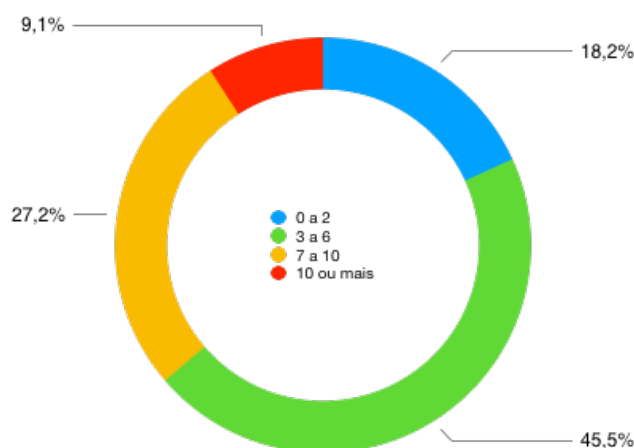


Figura 6- N° de locais visitados fora do roteiro oferecido na Remote Year onde os participantes exerceram atividade laboral

A questão “Desde que começou a trabalhar remotamente, para além dos locais no seu roteiro *Remote Year*, quantos países visitou, onde exerceu atividade laboral?”, serviu para entender se estes trabalhadores seriam genuinamente independentes de localização e identificar potenciais sítios de interesse para esta comunidade. 81,8% já trabalhou em pelo menos mais três países que os do seu roteiro.

N° de referências (agrupadas por país)	Cidade ou País
5	Porto, Algarve, Lisboa (Portugal)
4	Bangkok, Chiang Mai, Ao Nang (Tailândia)
3	Bali (Indonésia); Roma, Florença, Sicília (Itália)
2	Alemanha; Siem Reap (Cambodja); Split (Croácia); Atenas, Mikonos (Grécia); Kyoto (Japão); Praga (República Checa); Houston, Nova Iorque (Estados Unidos da América)
1	Bagan (Birmânia); Buenos Aires (Argentina), Canadá, China, Egipto, Escandinávia, Kuala Lumpur (Malásia); Marrocos; Panamá; França; Polónia; Brasil; Singapura; Suíça; Dubai; Reino Unido

Figura 7- Locais (cidades/países) fora do roteiro oferecido na Remote Year onde os participantes exerceram atividade laboral

O facto de Portugal ter sido referenciado mais vezes em detrimento de outros países pode dever-se a um viés de resposta ou confirmação uma vez que os indivíduos com consciência, ou subconscientemente, podem ter dado a resposta que pensaram que

a entrevistadora queria ouvir, por saberem ser de nacionalidade portuguesa. Podemos verificar algumas cidades apontadas em que a *Remote Year* tem ação. Pode acontecer que estas não estivessem no roteiro do participante, mas tenham sido recomendadas por indivíduos cujos roteiros as incluíram. No entanto, existem muito mais cidades referenciadas pelo que, é possível constatar que estes indivíduos se movem para além do roteiro que lhes é oferecido mostrando que parecem ser realmente independentes de localização.

Na última questão, 81,8% afirmou nunca ter tido problemas com vistos ou na fronteira. O indivíduo da Nigéria mencionou atrasos na verificação do visto ao entrar na Croácia e um problema de visto para a Ásia que o obrigou a ir ao país de origem. Um indivíduo do México, tentou obter um visto chinês na Tailândia, mas foi-lhe dito que teria de o pedir no país onde nasceu ou de residência.

1.4.2 Observação Participante e Conversas Informais

Ao longo dos vários meses foi possível observar que o comportamento dos participantes era muito diferente dependendo do estadio em que se encontravam da viagem. Participantes no início da sua jornada tinham tendencialmente uma energia social e de sentido de comunidade mais ativa, sempre dispostos a participar no maior número de atividades possível. Uma apreciação do comportamento de participantes que se encontravam a mais de meio da sua viagem, nomeadamente nos grupos que viajavam 12 meses permitia ver uma maior maturidade em relação ao que esperavam da viagem, quem eram e uma melhor gestão do equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Nas primeiras conversas informais, o foco prendeu-se muito em entender porque quiseram ingressar nesta aventura e que mudanças sentiam na sua vida. Os motivos pessoais pelos quais cada um decidiu integrar este estilo de vida não são mencionados exaustivamente neste estudo para preservar a privacidade dos entrevistados. No entanto, alguns entrevistados falaram abertamente sobre esse assunto e irei abordar algumas dessas motivações.

Em algumas conversas, um dos tópicos que me pareceu importante abordar foi a questão do valor do programa. Embora à primeira vista parece bastantes dispendioso, foi interessante entender que para alguns residentes dos Estados Unidos, nomeadamente da costa oeste, que devido aos valores de arrendamento das casas, tornava-se mais acessível integrar este programa do que ter uma vida estabilizada na

sua cidade. São Francisco parece ser uma das cidades onde este problema é verificado com mais intensidade.

I.5. Descrições de termos

I.5.1. *Lifestyle Mobilities*

Os *lifestyle travellers* de Cohen (2011) exemplificam como o turismo se pode transformar num estilo de vida contínuo, em que episódios prolongados de turismo ou mobilidade temporária se confundem com as conceções de migração geográfica. Ao contrário da migração permanente, a *lifestyle mobility* não pressupõe que haja intenção de retornar. Um retorno ao ponto de origem, ou a qualquer outro ponto do processo de movimentação, talvez faça parte da *lifestyle mobility* em si e, portanto, não se pode presumir um retorno a qualquer "origem" identificada. Comparada à mobilidade temporária, a *lifestyle mobility* também difere, pois não existe a suposição de um retorno para casa. Em vez disso, a *lifestyle mobility* pressupõe a intenção de seguir em frente, em vez de recuar. Portanto, com o tempo, pode haver várias "casas" às quais se pode voltar e / ou visitar. No entanto, também podem existir várias amarras e associações diaspóricas (Cohen et Al, 2013:5).

I.5.2. Trabalho Remoto *versus* Nomadismo Digital

Gonçalo Hall², português que após experienciar o trabalho remoto, se tornou um forte e acérrimo defensor deste estilo de vida, começou a sua intervenção numa conferência sobre este assunto a fazer uma distinção importante que muitas vezes se confunde. A diferença entre trabalho remoto e nomadismo digital.

No trabalho remoto, em traços gerais, em vez de se deslocar para o escritório, o indivíduo pode apenas ficar em casa e trabalhar a partir daí. Esta definição ainda é a definição mais abrangente. Muitas empresas ainda possuem espaços físicos e permitem que alguns de seus funcionários trabalhem remotamente em casa.

Porém, recentemente, outros significados foram adicionados ao termo trabalho remoto. Existem trabalhos 100% remotos e outros onde as empresas permitem aos indivíduos que trabalhem alguns dias de casa. Há outros casos onde a empresa exige

² Gonçalo Hall faz parte do Colectivo <https://nomadadigital.pt/> e foi speaker na Conferência “MeetIN Lisboa: Trabalho Remoto e Produtividade” no dia 10 de Outubro em Lisboa.

que embora remotamente, o indivíduo deve viver a alguns quilómetros de um determinado local.

Com a popularização da Internet, surgiu a possibilidade de obter um ordenado exclusivamente através de atividades da Internet e o conceito de nómada digital. As pessoas começaram a entender que não precisavam estar confinadas a um local. Este conceito foi vastamente disseminado com o lançamento do livro de Tim Ferriss, em 2007, *4 horas por semana*, onde o autor, ensina como viver mais e trabalhar menos. Tim Ferriss passou cerca de cinco anos a aprender os segredos dos rendimentos online, numa altura em que este estilo de vida florescia e criou uma obra que visa ensinar os truques para o comum dos mortais não necessitar de entrar no ciclo de trabalhar oito horas ou mais, poupar e reformar-se. Tornou-se especialista na utilização das novas moedas – o tempo e a mobilidade — para criar estilos de vida luxuosos no presente (Ferriss, 2007).

Segundo Chris Backe “Um nómada digital é uma pessoa que vive nómada (ou viaja de um modo livre) e trabalha digitalmente enquanto viaja” (2018:21). Estes são indivíduos que se conectam, ganham dinheiro e realizam a sua paixão por viajar e ser independentes, usando principalmente soluções informáticas e acesso à informação. A BBC considera que os “nómadas digitais”, são um crescente grupo demográfico de profissionais independentes de localização que podem trabalhar remotamente de qualquer lugar do planeta e personalizar suas viagens para onde se sentem mais “inspirados” (Backe, 2018:21). Este autor, acrescentou ainda que ao perguntar a vários integrantes desta “comunidade” como se definem e porque o fazem, existem centenas de respostas diferentes. Algumas mais filosóficas sobre como ser nómada é igual a ter a “liberdade de viver”, outras mais focadas no trabalho, ou ainda, sobre as vantagens financeiras deste estilo de vida.

A primeira pessoa que foi descrita como nómada digital na literatura foi Steve K. Roberts que construiu uma bicicleta reclinada computadorizada, viajou pelos Estados Unidos e nomeou seu estilo de vida como nómada de alta tecnologia (Purgat, 2018:261). Makimoto e Manners (1997) parecem ter sido os primeiros a usar o termo nómada digital para descrever que a vida futura seria impulsionada pelo desenvolvimento de tecnologias avançadas. Previram que muitas pessoas viveriam como nómadas devido ao amplo acesso à Internet e estariam na vanguarda de uma nova maneira de viver. Um nómada digital é um indivíduo independente (de tempo e espaço) cuja vida está conectada a três recursos principais: dispositivos móveis inteligentes,

banda larga e acesso rápido à Internet que permite a comunicação à distância e o acesso aos dados coletados numa *cloud* (Makimoto, 2013). Ser nómada digital está então intrinsecamente associado à independência da localização quando se trata de trabalhar e viver. Esta é a questão que os diferencia de pessoas que trabalham remotamente nos seus locais de residência permanentes. Os nómadas digitais geralmente trabalham no local em que desejam ou ficam por um período de tempo. Às vezes, decidem trabalhar fora dos seus países de origem para poderem trabalhar e ganhar dinheiro, enquanto visitam (geralmente nos fins de semana) e levam uma vida mais ativa. Estas pessoas geralmente querem “trabalhar para viver” e não “viver para trabalhar” (Purgat, 2018:261).

Vivem à margem de sociedades sedentárias e muitos deles optam por renunciar à segurança que o rendimento, os cuidados universais de saúde e a segurança social que o seu país de origem lhes daria. De certa forma são sem-abrigo – dependendo do ponto de vista – porque consideram casa, onde quer que estejam (Kannisto, 2014:2).

É importante salientar também a escala proposta por Ina Reichenberger (2017: 6) que identifica quatro níveis/definições de nómadas digitais. O nível zero requer apenas ter um trabalho que é independente de localização; O nível um detém algum grau de mobilidade; O nível dois inclui viagens ocasionais ou por algum período de tempo existindo uma *homebase*; O nível três assume uma ausência de residência permanente. Contrapondo a escala de Ina Reichenberger, é interessante também ler o que David Passiak (2017), que vive este estilo de vida há cerca de sete anos escreve sobre o termo nómada digital. Considera-se um cidadão global porque acredita num mundo sem fronteiras. Acha que casa é mais do que uma residência fixa e que em vez de pensar que saíram de casa para explorar o mundo, estas pessoas devem ajudar a expandir a própria definição de casa.

Os nómadas digitais valorizam muito o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Para poder levar este estilo de vida, os nómadas digitais precisam ser de certa forma empreendedores, porque precisam decidir sobre si mesmos e sobre as suas escolhas. Ao querer combinar as suas paixões com a possibilidade de ganhar dinheiro, precisam correr riscos e adaptar-se às condições mutáveis dos lugares onde escolhem viver (Purgat, 2018:264). No caso da *Remote Year*, uma vez que os itinerários estão pré-definidos, a escolha desta plataforma é muitas vezes uma rampa de lançamento para este estilo de vida. Assim, estes indivíduos aprendem as condições essenciais para viajarem e trabalharem ao mesmo tempo e o que gostam e não gostam, para poderem

aplicar numa potencial continuação deste estilo de vida após o término do seu programa.

Na empresa em que me irei focar neste estudo, a *Remote Year*, opta por na sua comunicação e marketing, não se referir aos seus clientes como nómadas digitais e sim como trabalhadores independentes de localização. Consideram que o termo nómada digital criou uma aura de pouco profissionalismo à sua volta e querem distanciar-se dessa conotação para promoção de programas que primam pelo brio profissional.

1.5.3. Nómadas Globais

Ao longo deste texto também surgirá o conceito de nómadas globais, que por outro lado, não viajam necessariamente nem a trabalho nem a lazer. Podem trabalhar durante sua jornada, mas esse nem sempre é o caso. Embora tenham muito tempo livre, que pode ser considerado lazer, no sentido de poder exercer o que quiserem livres de restrições de trabalho, rotinas estabelecidas e práticas de a vida quotidiana. Estando entre os opostos, os nómadas globais obscurecem os limites, questionando as coordenadas relativamente estáveis que formam a base para a vida sedentária. Ilustram o conceito de pertença, subjetividades e relações de poder associadas à mobilidade sustentada (Kannisto, 2014:22). Kannisto (2014:19), acredita que através destes nómadas globais, podemos entender melhor as normas não escritas sobre a mobilidade e as tentativas de regulá-la nas sociedades, e como essas mobilidades afetam as sociedades e as práticas quotidianas das pessoas. Para ele, estudar os nómadas globais, pode abrir uma janela de visualização sobre as mudanças que a vida “na estrada” pode provocar a nível pessoal e social.

1.5.4. Backpackers

O termo "mochileiros", *backpackers*, segundo Kannisto, surgiu a partir do final dos anos 90, com o aumento da popularidade das viagens de longo prazo. Outros autores, como por exemplo Loker-Murphy e Pierce (1995), consideram que este termo para caracterizar este tipo de viajante existe desde os anos 80 e a sua origem data do século XVII, passando por várias modificações até chegar ao que conhecemos como mochileiro ao dia de hoje. Viajam de forma independente por um período relativamente longo, de um a vários meses antes de voltarem para seus países de origem (Kannisto, 2014:14). Podem ser encontrados em quase todos os lugares do globo, em número cada

vez maior. Os *backpackers* ou mochileiros são normalmente muito independentes, e a sua organização por redes torna difícil admitirem a sua pertença, a um grupo ou comunidade. A pluralidade de motivações evocadas para justificar as viagens, também, pode ser entendida como mais um obstáculo para a definição deste grupo. *Backpackers* são definidos como pessoas que organizam a sua viagem com o máximo de independência e flexibilidade – normalmente de forma económica – com o objetivo de permanecer em trânsito por longos períodos, conhecendo um maior número de destinos. Para os *backpackers* também não é a chegada a um destino que importa. Estes sujeitos parecem buscar um “algo mais” que diz respeito ao contacto, à proximidade e uma experiência alusiva às emoções (Silva, 2011:3).

Andar de mochila às costas pode ser visto como uma maneira de encontrar a identidade ou construí-la, dependendo do ponto de vista teórico escolhido. Pesquisas recentes mostram um crescente fosso entre a ideologia e a prática de viajar de mochileiro: raramente é alcançado o ideal que os mochileiros seguem. Em vez de mergulhar na cultura local, os mochileiros tendem a manter-se como turistas mais convencionais (Kannisto, 2014:16).

1.5.5. Expatriates

“Expatriates” ou “Expats” geralmente refere-se a profissionais, trabalhadores qualificados ou artistas que assumem cargos fora de seu país de origem. Um expatriado é alguém que escolheu viver num país diferente daquele em que reside legalmente. Um expatriado é diferente de um imigrante, uma vez que a maioria dos expatriados não planeiam residir no seu novo país de forma permanente, e mesmo que o façam, mantêm a sua cidadania nativa para fins práticos. Os imigrantes, pelo contrário, de uma forma geral, desejam residir de forma permanente no novo país e adquirir cidadania. Os expatriados formam muitas vezes as suas próprias comunidades nos países de acolhimento.

1.5.6. Coworking

Um conceito que será várias vezes referenciado será o de espaço de *cowork* ou *coworking space*, porque é aqui, em conjunto com a prática de uso de cafés com *wifi*, os chamados “*third places*” (Kuzheleva-Sagan e Nosova, 2014: 137 e O’Brien, 2011: 2), por estarem fora do contexto de trabalho tradicional e do lar. Michelle O’Brien

(2011: 7) classifica os espaços de *cowork* como áreas de trabalho produtivas, ambientes de interação informal, comunidade, suporte social, colaboração, inspiração e inovação, todos baseados no consumo de trabalho móvel. O *coworking* faz parte de uma tendência económica mais ampla que tem em vista, o crescimento do número de trabalhadores do conhecimento como *freelancers*, consultores e pessoas que podem trabalhar fora dos limites dos escritórios tradicionais (Jamal:2018, 778).

Utilizadores de espaços de *cowork* frequentemente relatam a sensação de fazerem parte de um movimento social. Nos espaços de *cowork*, ajudar o próximo, mesmo que tenham acabado de os conhecer, é o comportamento expectável. O movimento de *cowork* considera-se colaborativo e orgulha-se de um conjunto de valores fundamentais como comunidade, abertura, colaboração, sustentabilidade e acessibilidade. No entanto, algumas pesquisas indicam que a natureza social inerente dos espaços de *cowork* pode levar a problemas semelhantes aos escritórios tradicionais, como distrações e falta de privacidade. Outro estudo constatou que o próprio espaço de trabalho em si não era suficiente para incentivar conexões e colaboração e que é necessário *community manager* do espaço para catalisar esses relacionamentos (Sander, 2017).

1.5.7. Coliving

O *Coliving* possibilita viver, trabalhar, divertir e aprender enquanto se viaja. Estes espaços permitem que se visite novos destinos ao longo do ano enquanto se trabalha. No entanto, o que começou por ser uma tendência de nómadas digitais, tem vindo a ser crescente no estilo de vida em 2019, principalmente entre os *Millenials* que não conseguem pagar apartamentos nas principais cidades. De acordo com o *Pew Research Center*³, os *millennials* incluem qualquer pessoa nascida entre 1981 e 1996, o que os coloca na faixa etária de 22 a 37 anos.

Em Londres, existe a maior comunidade de *coliving* do mundo, com 550 residentes. Embora os moradores tenham unidades próprias com quarto, casa-de-banho e cozinha, o projeto oferece aluguer com contas incluído, acesso a restaurante, espaço de *cowork*, *wifi*, ginásio, cinema, spa, cozinhas maiores e salas de jantar. Além da

³ O *Pew Research Center* reporta dados sobre a geração *Millennial* - aqueles nascidos após 1980 e a primeira geração a atingir a maioridade no novo milénio.

conveniência e flexibilidade, os residentes são atraídos pelo senso de comunidade (Sander, 2017).

I.5.8. FOMO

O “medo de ficar de fora” ou FOMO (*Fear Of Missing Out*) começou por ser associado a um sentimento ligado às pessoas que usam redes sociais, mas rapidamente se estendeu ao sentimento de não poder participar em todos os eventos que se quer quando se tem conhecimento de que os mesmos estão a decorrer. Pessoas que têm FOMO, têm uma necessidade constante em estar nas redes sociais, como *Facebook*, *Instagram* ou *Twitter*, mesmo a meio da noite, quando trabalham ou durante as refeições e convívio com outras pessoas. Estas ações podem resultar em ansiedade e resultam da angústia causada pela insegurança de viver *offline* e podem causar *stress*, mau humor, ou mesmo depressão. No caso dos nómadas digitais, acontece muito que por estarem constantemente a mudar de cidade, o FOMO também se faz sentir quando não se conseguem organizar para conhecer o sítio onde estão a viver naquela temporada.

I.5.9. Empreendedorismo

O empreendedorismo é uma atividade ou característica do uso racional dos recursos de indivíduos ou empresas que consiste na tendência de realizar novos projetos arriscados e não convencionais e de demonstrar iniciativa na sua pesquisa e implementação. É também a capacidade de perceber e reconhecer as necessidades das atitudes dos mercados, indivíduos ou empresas, a fim de incluí-las na criação de novas soluções e decisões, as quais, por sua vez, estão ligadas à capacidade de correr riscos, a fim de garantir eficiência. As principais características de um empreendedor estão ligadas à sua atividade e dinamismo em projetos inovadores, a sua capacidade de tomar decisões rápidas, de se adaptar a condições desconhecidas e mutáveis, de reconhecer mudanças no mercado, de buscar soluções, cenários novos e ativos, seguir novas tendências, oportunidades e correr riscos, mas ser racional nas suas decisões (Purgat, 2018:260).

I.5.10. Gig Economy

Na sua forma mais simples, *Gig Economy* significa que a natureza do trabalho é diferente da visão convencional de que os empregos consistem em contratos de

trabalho abertos onde as pessoas trabalham em horário normal e são pagas regularmente. Nesta nova economia, aqueles que trabalham nela realizam uma série de 'gigs', ou seja, trabalhos pontuais, a fim de gerar rendimento. Isto significa que eles são trabalhadores autónomos, talvez trabalhem para vários empregadores, ou que estão empregados numa série de contratos e são somente pagos pelos seus períodos de trabalho. Em todos os casos, são pagos por uma tarefa ou tarefas específicas, em vez de receber um rendimento garantido (Sargeant, 2017:2).

Assim, as novas tecnologias têm o potencial de transformar o trabalho e os locais de trabalho, substituir empregos, criar novos empregos e afetar as condições de vida. Um cenário otimista sugere que o trabalho de *gigs* pode aumentar a economia, a produtividade e a flexibilidade. Um cenário pessimista sugere grandes perdas de emprego, maior insegurança no emprego, desqualificação e crescentes desigualdades. Neste cenário, podemos referir também a falta de acesso aos sistemas de proteção dos trabalhadores na maioria dos países em que os sistemas de segurança social, pensões, entre outros, dependem da estabilidade profissional. De facto, muitas das “novas” formas de trabalho são vistas como variações de formas antigas de trabalho diário e emprego irregular e o estilo de vida dos nómadas digitais poderá estar a contribuir para esta questão (De Ruyter, Alex, Martyn Brown, and John Burgess., 2019:38).

I.5.11 – Migração Circular

É importante referir também o que é a migração circular. Para efeitos de exemplo, a Europa será usada como exemplo uma vez que é a realidade mais próxima e pela dificuldade que seria nesta fase do projeto, trabalhar dados de todos os países mundiais.

Existem duas principais formas de migração circular que melhor se adaptam ao contexto europeu.

- A primeira é a migração circular de nacionais de países terceiros estabelecidos na UE. Esta categoria de migração circular oferece às pessoas a possibilidade de exercerem atividade (comercial, profissão liberal, voluntariado, etc.) no seu país de origem, conservando a sua residência principal num Estado-Membro. Este tipo de migração abrange vários grupos, como empresários que trabalham na UE e pretendem lançar uma atividade no seu país de origem (ou noutro país

terceiro) e ainda médicos, professores e outros profissionais que pretendam apoiar a economia do seu país de origem.

- A segunda forma é a migração circular de pessoas que residem num país terceiro. Os residentes em países terceiros poderão deslocar-se temporariamente à UE para trabalhar, estudar ou para formação (ou combinação destas três atividades), desde que, no fim do período para o qual foram admitidos, restabeleçam a residência e atividade principal no país de origem. O carácter circular pode ser reforçado dando a estes migrantes uma mobilidade privilegiada, após o seu regresso, a partir e com destino ao Estado-Membro em que residiam anteriormente. Esta categoria abrange uma vasta gama de situações, cobrindo todo o tipo de migrantes, como nacionais de países terceiros que pretendam trabalhar temporariamente na UE, por exemplo num emprego de tipo sazonal; nacionais de países terceiros que pretendam realizar estudos ou seguir uma formação na UE antes de regressarem aos seus países; nacionais de países terceiros que, após a conclusão dos estudos, desejem trabalhar na União (por exemplo, como estagiários) para adquirirem experiência profissional difícil de adquirir nos seus países, antes de regressarem; investigadores de países terceiros que pretendam realizar um projeto de investigação na UE; nacionais de países terceiros que desejem participar em intercâmbios interculturais e interpessoais, atividades no domínio da cultura, cidadania ativa, ensino e juventude; nacionais de países terceiros que pretendam exercer uma atividade de voluntariado não remunerada que prossiga objectivos de interesse geral para a UE⁴.

⁴ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa à migração circular e às parcerias para a mobilidade entre a União Europeia e países terceiros /* COM/2007/0248 final */, 2007, [acedido a 8 de Janeiro de 2019].

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

II.1. História do trabalho e a sua relação com o nomadismo

Em primeiro lugar, é improvável que a oposição entre o “selvagem” e o “domesticado” possa ter sido significativa no período anterior à transição neolítica —ou seja, durante grande parte da história da humanidade. Os caçadores-recolectores subsistiam de plantas e animais cuja reprodução e número não estava sob o seu controlo, tendiam a movimentar-se de acordo com as flutuações de recursos que às vezes eram abundantes, e ao mesmo tempo distribuídos de maneira desigual em diferentes lugares e em diferentes estações do ano (Descola, 2013:33).

A vida nómada passou por alterações significativas: inicialmente as populações migravam com maior frequência em busca de água e comida. Com o desenvolvimento de técnicas e artefactos passaram a conseguir permanecer por mais tempo numa determinada localidade e após cessarem esses recursos, migravam novamente. Os grupos nómadas não criaram um sistema complexo de relações de trabalho, uma vez que, as suas vidas eram pautadas pelas condições climáticas, pelo ritmo e necessidades do grupo ou pela incidência de animais.

Acredita-se que foi a atividade agrícola que fixou em definitivo o homem ao solo, deixando-o mais sedentário do que quando era coletor e caçador. (Pinsky, 2001:49). A agricultura possibilitou também o aumento populacional e o cultivo de alimentos que sustentavam as comunidades durante o ano. A necessidade de cultivo fez com que se tornasse necessário o dominar os rios e construir obras públicas, o que levou à Revolução Urbana. À medida que os grupos se foram tornando sedentários foram também ficando dependentes do trabalho coletivo. Mais tarde, durante a Revolução Industrial, a população começou a concentrar-se mais nas cidades, o que levou ao desenvolvimento de sociedades altamente complexas. Devido à utilização maciça de máquinas introduzidas durante este período, havia poucas hipóteses, a não ser abrigá-las em grandes moinhos ou fábricas. E, à medida que esses gigantes cresciam, a força de trabalho também aumentava —o que, por sua vez, mudou a dinâmica de como, quando e onde as pessoas trabalhavam. Foi a primeira vez que as casas se tornaram um lugar apenas para dormir, tomar banho e cuidar de nós mesmos e da família (Howington. 2016).

Ao adquirir força de trabalho, o capital assumiu o comando do trabalho social e aplicou-o à transformação da natureza nos seus próprios termos. As pessoas já tinham trabalhado por salários antes da instalação do modo capitalista, mas agora o trabalho assalariado havia-se tornado a forma principal de recrutamento de trabalho, e a existência de uma classe de trabalhadores, necessariamente dependente dos salários, tornou-se o fator dominante que governou a mobilização e o emprego. A tecnologia e a força de trabalho foram submetidas ao cálculo da criação de mais-valia. O resultado foi o acelerar do ritmo das mudanças tecnológicas e a sincronização da força de trabalho com os requisitos da tecnologia (Wolf, 2010:267). A era da Informação levou a uma ainda maior concentração nos grandes centros metropolitanos. Esta revolução da tecnologia da informação foi fundamental para permitir a implementação de um processo de reestruturação do sistema capitalista a partir da década de 80. No processo, esta revolução tecnológica foi moldada, e o seu desenvolvimento e manifestações, pela lógica e pelos interesses do capitalismo avançado, sem ser redutível à expressão de tais interesses (Castells, 2010:22).

Para além disso, a cultura de trabalho ligada à utilização massiva de tecnologias da informação tornou-se bastante tóxica, com uma constante expansão do horário de trabalho para além das normais 40 horas semanais. Isso leva a que a vida pessoal seja posta para segundo plano ou que a maior parte das pessoas já não tenha energia para usufruir das suas horas livres. Será que andamos a trabalhar de mais? Esta é a pergunta de partida para um artigo de Helen Lewis (2019) onde se questiona o facto de uma semana de cinco dias de trabalho parecer natural, imortal e gravada nas escrituras da nossa vida, mesmo que só tenha começado na Revolução Industrial. Neste artigo é apontado também o facto da maioria das pessoas não ser realmente produtiva nas horas que tem de estar a trabalhar. É referido haver um enorme problema em ambas as extremidades do mercado de trabalho: em trabalhos de prestígio, como jornalismo, academia e bancos, presume-se que a pessoa mais ocupada do escritório também seja a mais bem-sucedida. Enquanto isso, na *gig economy*, geralmente há poucas opções sem ser trabalhar longas horas também. Existe uma obsessão crescente pelas métricas do local de trabalho, o que se pode tornar uma enorme fonte de *stress*, levando alguns países a implementar o envio de *emails* pelas empresas após horário de expediente (Lewis, 2019). No entanto, estudos empíricos revelam que embora nas culturas ocidentais, as pessoas trabalhem mais agora do que antes, ao contrário do que alguns autores argumentam, não há claras evidências de que o horário de trabalho tenha

aumentado para todos. Pelo contrário, parece que desfrutamos mais tempo de lazer do que nossos antepassados (Schulz, 2012:444).

Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Económico Mundial, afirmou que a quarta revolução industrial é “caracterizada por uma série de novas tecnologias que estão a fundir os mundos físico, digital e biológico, impactando todas as disciplinas, economias e indústrias e até ideias desafiadoras sobre o que significa ser humano”. Essas novas tecnologias incluem inteligência artificial (IA), a chamada “Internet das Coisas”, *blockchain*, biotecnologia, impressão 3D e *drones*.

Em termos de trabalho e locais de trabalho, existem várias características marcantes nas previsões associadas à Quarta Revolução Industrial. A primeira é a mudança na composição e nas competências da força de trabalho. Não haverá apenas mudança de mão-de-obra, mas existirá também uma alteração em direção a novos e diferentes empregos e em novas capacidades. A segunda mudança é a própria natureza do trabalho e dos locais de trabalho. Haverá mais trabalho localizado longe dos locais de trabalho designados e mais trabalho que envolve a interação com as tecnologias da informação e comunicação (De Ruyter, Brown, and Burgess, 2019:37).

A automação continuará a eliminar empregos, e a natureza dos empregos e as competências necessárias para ter sucesso no mercado de trabalho mudarão fundamentalmente. Os governos e o setor privado precisam estar preparados e dispostos a adaptação para garantir que não são deixados para trás. (Mahomed, Imraand and Smith, 2019). É neste contexto que surge novamente a possibilidade de nomadismo, devido à grande globalização e expansão das redes de comunicação.

II.2. - Conceção da Viagem, Turismo, Mobilidades e Lazer

Viajar começou a aproximar-se mais do que conhecemos como turismo ou lazer, quando consideramos o fenómeno do séc. XVIII, o *Grand Tour* (Veblen, 1899). É comum este período ser associado como o nascimento do turismo moderno, onde acompanhados por um tutor, jovens aristocratas normalmente britânicos, passariam um período de três a quatro anos fora do seu país, em países como França, Grécia ou Itália, de modo a completar a sua educação para se tornarem membros do governo ou diplomatas (Sharpley, 2008: 2-8). O interessante acerca do *Grand Tour* em termos do desenvolvimento histórico do turismo é que as características do *Tour* e dos participantes se alteraram ao longo do tempo, mas de certa forma, existiu uma

manutenção do conceito. Ao contrário dos anos seguintes, quando os destinos, classe social e duração da viagem dos turistas se alterou no sentido de visitar locais em detrimento de apenas puros motivos educacionais (Sharpley, 2008:2-9), é possível reencontrar neste grupo do presente estudo algumas semelhanças com o propósito de aquisição de capital cultural existente no *Grand Tour*. Viajam com o objetivo de aprender línguas, ler, conhecer pessoas influentes dos lugares que cruzam ao invés do turista “massificado” que pretende à partida, uma observação mais visual segundo Boorstin (1964).

A revolução industrial que levou ao desenvolvimento da tecnologia dos transportes também levou a uma variedade de transformações e criou condições sociais e culturais nas quais o turismo pode prosperar. No início do século XX, apesar da pobreza se ter espalhado rapidamente nas cidades industriais, algumas pessoas da classe laboral começaram a conseguir acumular poupanças e pagar as suas férias, embora com dias limitados (Sharpley, 2008: 2-14). Ao mesmo tempo que a vida se tornou industrializada e urbanizada, o trabalho e o lazer começaram a diferenciar-se em espaços físicos separados e normalmente o lazer seria fora da zona residencial. (Sharpley, 2008: 2-15). A criação de pacotes de viagem (com os créditos muitas vezes associados a Thomas Cook), com o objetivo de reduzir o esforço individual de planeamento de viagens e a sua associação à nova economia do capitalismo industrial, gerou desenvolvimento do turismo (Chambers, 2010:16). Isto, é particularmente relevante neste caso uma vez que a empresa que organiza os itinerários para os participantes alvos deste estudo, também ela, apesar da distância secular, sobrevive da oferta de um pacote definido que demonstra aos clientes a facilidade de embarcar numa nova viagem de descoberta do mundo. O marketing global do turismo incentiva os turistas a pensar que o próprio ato de viajar e encontrar outras culturas garante um horizonte cosmopolita mais amplo — uma tendência — e maior entendimento intercultural. Isto cria expectativas que estimulam a diferenciação local e o ressurgimento de identidades (étnicas), mas também levam a discursos conflituantes sobre o património natural e cultural. O discurso do turismo muitas vezes exagera astuciosamente o poder da diferença. (Salazar, 2010:65).

Enquanto a industrialização em si gerou novas expectativas, criando necessidades que antes não existiam (Chambers, 2010:16), esse papel é entregue agora à tecnologia e ao seu fácil acesso. Atualmente, a informação é disseminada a uma velocidade abismal e o uso da internet domina uma grande parte da duração dos nossos

dias. Novas formas de encarar o emprego e novas profissões surgem, abrindo portas para renovados estilos de vida. A existência de ferramentas para descobrir o que existe do outro lado do mundo, nessa busca pelo exótico, deixa de ser algo tendencialmente só associado a um período de lazer e pode ser acoplado a um trabalho que permita o nomadismo. Raoul Bianchi (2000) por exemplo, surge com uma nomenclatura de “*migrant tourist-workers*” para este novo contexto emergente que transcende a dualidade trabalho-turismo. Com as viagens muito mais “massificadas” e a livre circulação, esta nova vida cosmopolita é uma alternativa, para aqueles que podem usufruir dela.

Como viajantes de longa duração, os nómadas globais parecem seguir motivações intrínsecas, e não extrínsecas, por exemplo, motivações financeiras, sociais, políticas ou puramente relacionadas ao lazer. Isto oferece uma perspetiva única para os estudos de turismo e migração, já que seu foco tem sido as viagens com um propósito: expatriados em viagem de trabalho, migrantes por melhores condições de vida, refugiados, exilados políticos ou minorias étnicas como os Roma e turistas que viajam por lazer (Kannisto, 2014:19). Williams e Hall (2000) destacam que as diferenças entre turismo e migração têm sido fracamente conceituadas. Dizem ter havido uma negligência considerável da “zona cinzenta das formas complexas de mobilidade que se encontram entre a migração permanente, migrações temporárias e o turismo” (Williams e Hall 2000: 20).

Ao comparar o estilo de vida destes nómadas com o conceito de migração circular descrito atrás, não parece existir relação, uma vez que podemos ler “(...) desde que, no termo do período para o qual foram admitidos, restabeleçam a sua residência e atividade principais no seu país de origem” e isso nem sempre acontece como no caso do nível 3 de Ina Reichenberger (2017) em que existe ausência de residência permanente ou quando David Passiak (2017) se afirma como cidadão global. O que levanta questões sobre onde ou como estas pessoas deverão pagar impostos, por exemplo. A maioria destes trabalhadores são de países terceiros e nenhum dos regimes descritos no conceito de migração circular, se adequa ao seu caso particular. Embora um dos regimes seja “nacionais de países terceiros que pretendam trabalhar temporariamente na UE, por exemplo num emprego de tipo sazonal”, no caso do alvo de estudo, o trabalho não é angariado no país de destino, é o mesmo trabalho habitual que fariam em casa ou em qualquer outro local.

Os viajantes de longo prazo (como os *backpackers*) e os nômadas globais, por outro lado, parecem viajar apenas por viajar, embora essa razão de aparência frívola possa ser acompanhada de razões mais respeitáveis, como o autodesenvolvimento. No entanto, os viajantes que seguem o ideal do “vagabundo” com mais rigor também podem abandonar o papel educacional das viagens. Tanto os viajantes de longa duração quanto os nômadas globais viajam de forma independente, geralmente com um orçamento moderado ou modesto. São bastante flexíveis e viajam sem itinerários, horários ou destinos (Kannisto, 2014:19).

Numa oposição ao tradicional “contrast between the ordinary/compulsory work state spent ‘at home’ and the nonordinary/voluntary ‘away from home’ sacred state” (Graburn, 1978: 21), é possível aliar estes dois mundos que incluem simultaneamente estes conceitos de “sagrado” e “profano”. Há uma deslocalização do que é uma obrigação laboral para um território de descoberta ou a simples possibilidade dessa descoberta. No fundo, existe a possibilidade do afastamento de uma realidade de trabalho mais rotineira, de conotação aborrecida. O tempo perdido em *commuting* – migrações pendulares diárias — pode ser rentabilizado em atividades mais interessantes/produtivas. O indivíduo não é forçado a ficar num escritório se quiser trabalhar noutro lugar e também não é obrigado a viajar para comunicar e cooperar com colegas. Portanto, o potencial de mobilidade permite e evita viajar, resultando numa vantagem dupla (Meyer, 2003: 156). No caso desta pesquisa, o foco estará nos indivíduos que pela capacidade de executar o seu trabalho em qualquer lugar, decidem fazê-lo em trânsito de modo a conhecer outras culturas e locais. Tanto os nômadas globais, os nômadas digitais ou trabalhadores independentes de localização, devem ter também como característica a sua capacidade de adaptação a um novo local e um novo sítio para chamar “casa”. Sendo “casa”, quase um sentimento e um vínculo emocional que se cria com um espaço físico.

Urry (2001), sustentou que não é através da habitação de uma estrutura ou espaço sedentário compartilhado, como uma sociedade ou um estado-nação, que as pessoas produzem subjetividades e estilos de vida significativos. Em vez disso, são produzidos através de redes de pessoas, ideias e movimento (Urry, 2001:19).

“Todos os seres vivos compõem ecossistemas dinâmicos, que integram uma paisagem. Nesse ambiente, as suas vidas entrelaçam-se numa teia de relações caracterizadas por cooperação, competição, predação, simbiose ou parasitismo.

Esse sistema interligado e delicadamente equilibrado fornece alimento e abrigo, bem como regulação de energia e reprodução. Cada membro da comunidade tem um papel essencial para manter essa rede em equilíbrio. Na natureza não existem hierarquias, somente redes dentro de redes; não existem partes independentes, mas uma teia inseparável de relações. A capacidade de operar sem hierarquia parece ser, assim, uma das mais importantes propriedades distintivas da rede. O homem é um ser gregário; desde os tempos mais remotos que sente necessidade de se agrupar, de trabalhar e viver em conjunto e, portanto, de viver em relação.” – Fialho (2015:74)

Boissevain (1979), argumenta que através de papéis desempenhados, o indivíduo entra em contacto com outros para partilhar atividades de interesse mútuo e constrói redes. Através da contribuição de variadas circunstâncias, nascem ligações que se originam na diversidade de papéis que o indivíduo assume, como participante de um grupo. O mesmo autor sustenta ainda que a estratificação dos papéis desempenhados pelos indivíduos ajuda a categorizar o tipo de relação.

Em redes sociais como o *Facebook*, é possível encontrar grupos com milhares de nómadas digitais ou pessoas que de alguma forma estão ligadas a este estilo de vida. Kuzheleva-Sagan e Nosova (2014: 133) referem que a prática cultural dos nómadas digitais está muito longe de estabelecer bases filosóficas e teóricas que possam permitir prever as consequências da sua evolução e globalização na humanidade. Laguerre (2016) também argumenta que as redes digitais, embora possam ser informais e de curta duração, também são infraestruturas que contribuem para consolidar as relações entre os vários indivíduos na rede.

II.3. – Nomadismo digital: Turismo ou diáspora?

O antropólogo Michel Agier em *Borderlands: Towards an Anthropology of the Cosmopolitan Condition* (2016 [2013]) e a socióloga Saskia Sassen em *The Global City: New York, London, Tokyo* (1991) demonstram a existência de locais cada vez mais globais e são importantes pilares deste projeto na exploração da cultura do trabalho independente de localização e locais de concentração destes trabalhadores. Em relação ao conceito de cosmopolitismo, Michel Agier (2016) refere, no prefácio do seu livro, que este, não é o monopólio de uma elite globalizada. É sim, a experiência da irregularidade do mundo para quem, por gosto, necessidade, compulsão ou hábito vive

em vários lugares e que, na ausência de onnipresença, vive cada vez mais em mobilidade, mesmo que este seja um momento transitório na sua vida. Na grande maioria dos casos, ao perguntar a estes indivíduos se se sentem turistas ou migrantes, é comum responderem a segunda opção, mesmo que na verdade na maior parte dos fatores se assemelhem mais à primeira.

Em *Liquid Times* de Zygmunt Bauman, sociólogo com uma vasta obra sobre globalização e mudança da condição humana devido a esta mesma globalização, é interessante referir onde fala sobre “membranas assimétricas” (2007: 50) quando se refere a fronteiras, uma vez que estas permitem a saída de alguns bens, mas protegem o ingresso do que não é desejado. Associo esta perceção quase imediatamente às primeiras palavras do livro *Borderlands* de Michel Agier que tem como cenário Patras, na Grécia (Agier, 2016:1), onde fiz Erasmus em 2010 para finalizar a minha primeira tese de mestrado em farmácia. Ali, presenciei situações como as descritas nas páginas iniciais de *Borderlands* (Agier, 2016:1). Um dia, ouvia música no autocarro e olhava pela janela quando vi um homem que corria na estrada ao lado do autocarro parado no trânsito e, de modo muito ágil e sorrateiro, esgueirou-se por debaixo de um camião de mercadorias cujo destino era o porto de Patras. Assustei-me, retirei os auscultadores, perguntei se alguém tinha visto o sucedido e uma senhora, explicou-me que era habitual, que não me preocupasse que iriam encontrá-lo na entrada do porto. Pegou no seu livro e seguiu lendo como se este acontecimento fosse realmente normal. Também aqui há uma espécie de área cinzenta do que é “normal” em sociedade onde optamos por não querer pensar sobre os contornos desta “membrana permeável”.

A globalização não suprime fronteiras: apenas as transforma e desloca – algumas atividades económicas, por exemplo, não têm o mesmo limite espacial que atividades políticas ou comunicações (Agier, 2016: 58) Isto é, esta globalização tem acontecido em simultâneo, mas nas suas diferentes escalas, em tempos diferentes. Se quisermos ser gráficos, não existe o mesmo grau de globalização quando comparamos uma simples lata de Coca-Cola que atravessa essa “membrana” facilmente dentro do mesmo camião onde o migrante tencionava entrar. Assim, um nómada digital poderá atravessar mais facilmente esta mesma fronteira, do que este homem mesmo que os dois, se tratem de pessoas. Os nómadas digitais conseguem aceder com facilidade porque não são pobres e são normalmente provenientes de países ricos. Os indivíduos provenientes de países pobres não penetram tão facilmente nessas mesmas fronteiras. Há uma desigualdade de acesso evidente. O nómada digital pode entrar sem dificuldade

num país, mas um cidadão desse país terá mais dificuldade em entrar no país de origem do nómada digital.

Enquanto Cláudia Bell (2013:31) questiona a possibilidade de a mobilidade ser o nomadismo pós-moderno, Bauman (2007) é forte na crítica da tendência pós-moderna para ver o "nómada" como um indivíduo emancipado, livre das normas institucionais e restrições impostas pelas estruturas sociais existentes. Na metáfora do "turista" e do "vagabundo" em contradição um com o outro, Bauman (1999) demonstra as mobilidades diferenciadas das pessoas no contexto da sociedade de consumo pós-moderna. Ambos são produto da "desterritorialização" da vida social e da resultante "desconexão do poder das responsabilidades". A mobilidade é distribuída de forma desigual, permitindo passagem aos que conseguem pagar a liberdade do movimento através das fronteira – ou que têm um estatuto, classe social, cor de pele e país de origem que lhe permitem fazê-lo - enquanto o "vagabundo" é sujeito a mais restrições à mobilidade (controlos de imigração, leis de asilo) ficando num estado de "localização forçada". Ou seja, o "vagabundo" está ligado ao espaço num período em que a liberdade de agir está ligada à sua liberdade de movimento. Estas pessoas são obrigadas a suportar passivamente qualquer mudança que possa acontecer na localidade a que estão vinculadas (Bauman, 1998).

Também Urry (2002:142), relembra que nem todos os membros da comunidade mundial são participantes equitários no turismo global. Para além de também mencionar esta visão forte de Bauman (Urry, 2002:160), frisa a perspetiva mais romântica de Makimoto e Manners (1997), que acreditam que vivemos na "nomadic age" onde a maioria das coisas existentes nas instalações de uma casa ou escritório, podem ser transportadas no próprio corpo ou numa mala pequena, tornando os indivíduos que as podem comprar, geograficamente independentes. Makimoto e Manners (1997:6) utilizam a expressão "global nomads" associada a indivíduos que podem ser livres de viajarem quando e quanto quiserem.

Nos bastidores de todo este processo, está presente a máquina da burocracia quer seja na obtenção de vistos ou por exemplo, a taxação de impostos a estes migrantes-turistas. Esta questão da sua regulamentação como impostos e obrigações financeiras, por exemplo, juntamente com a acessibilidade restrita das viagens globais, dificultam esta cultura nómada. James C. Scott (2009) chama uma zona de refúgio a algo que hoje em dia se poderá aplicar também a um mundo mais avançado tecnologicamente, longe das condições rurais, onde provavelmente também existem

indivíduos que desejam ser independentes das doutrinas de um local apenas. Muitas vezes é a sua não identificação com um determinado estado, embora nunca deixem de estar ligadas a esse país de origem nem que seja pela sua nacionalidade, que leva a uma busca ou simplesmente à passagem por vários locais.

Devido às restrições do Espaço Schengen, por exemplo, a *Remote Year* faz cada roteiro com apenas duas cidades Schengen para que os participantes nunca ultrapassem os 90 dias permitidos. Com três cidades Schengen se um dos meses tivesse 31 dias, o limite legal seria ultrapassado. No entanto, a “legalidade” destes trabalhadores está longe de existir dado que não há visto ou permissão de estadia num país que vá ao encontro à sua ação. Um visto de trabalho é normalmente adquirido quando existe o objetivo de trabalhar numa empresa no país de destino. O indivíduo à partida, passará a pagar impostos nesse mesmo país de destino. No caso destes participantes nos programas da *Remote Year*, a estadia é curta e o trabalho embora seja fisicamente exercido num outro país, não é exercido para uma empresa desse país, mas sim para o país no qual o indivíduo paga impostos. Nas conversas informais que fiz, foi possível entender que na maioria dos casos, os participantes continuavam a pagar os impostos no seu país de origem.

No website da União Europeia⁵, aquando do pedido de visto, é-nos pedido para escolher o nosso perfil de imigração, país para onde desejamos ir e se somos trabalhadores por conta de outrem, conta própria, sazonal, altamente qualificado ou outro. Ao escolher “outro”, a seguinte mensagem aparece “*No data currently available on other categories of workers*”. É provável que ocorra o mesmo noutros países. Estes trabalhadores acabam por ter de exercer a sua atividade laboral na Europa com visto de turista e poderão estar a fazê-lo corretamente caso se considere que é um caso de turismo apenas e não um novo tipo de migração.

Bianchi (2000:127) também revê nas ações dos seus “migrant tourist-workers” uma forma de resistência ao capitalismo, não só por este, afetar a vida laboral, mas porque também dita o modo como o lazer e turismo devem ocorrer. Bianchi (2000:113) refere ainda que existe ainda pouca distinção entre estudos de migração laboral, trabalho e turismo e o grau em que estes padrões de mobilidade se relacionam com estratificação social (2000:115).

⁵ <https://ec.europa.eu/immigration/> (acedido em 29 de Janeiro de 2020)

Appadurai (1996) questiona o que poderá significar localidade num mundo em que a localização espacial, a interação quotidiana e a escala social nem sempre são isomórficas. A localidade surge como um fator social intrinsecamente frágil, sujeita a riscos que são vistos de modo diferente por diferentes sociedades, épocas ou lugares. No mundo em que a comunicação e a internet estão a transformar as relações entre informação e mediatização e onde os Estados tentam manter o controlo sobre as suas populações, a tarefa de produzir localidade como um sentimento é cada vez mais difícil. Embora o autor aborde a internet como facilitadora da diáspora, ela pode funcionar também como um meio para escapar aos mecanismos de homogeneização do Estado e explorar as dinâmicas sociais, económicas e políticas em contextos mais amplos e espaços mais difusos.

Manuel Castells (2010) afirma que a revolução da tecnologia da informação é um evento histórico da mesma importância da revolução industrial do século XVIII e que provoca um padrão de descontinuação nas bases da economia, sociedade e cultura.

Claudia Bell (2013: 24) utiliza o termo *mobility capital* e faz o paralelo com o conceito de “capital cultural” de Bourdieu (1986). Afirma que *mobility capital* é independente da riqueza pessoal, mas necessária para que os indivíduos do seu estudo (artistas) sejam mais globais. Nas variadas profissões, a participação internacional em conferências, intercâmbios ou noutros formatos, afirma um estatuto. Enquanto a maioria dos académicos de turismo reconhece a acumulação de capital cultural como uma explicação fundamental para o desejo de viajar, em algumas ocupações o *mobility capital* também pode ser uma evidência de uma conquista ou realização profissional.

II.4. Críticas e Considerações Iniciais

II.4.1. Turistas, *Travellers* ou outra coisa?

Segundo Chambers (2010:21), para a indústria do turismo, turista é qualquer pessoa que passa/viaja durante uma determinada quantidade de tempo, relativamente curta, permanecendo longe de casa. Por oposição à conotação construída socialmente da palavra turista, frequentemente utilizada para descrever os indivíduos que participam no “turismo de massa”, a ideia de criar uma vertente de turismo mais ligado às suas raízes, pretende dar aos indivíduos a sensação de que estão a viver uma experiência com um maior significado e por isso acreditam que se aproximarão mais da essência do viajante (Sharpley, 2008, cap.4:1). No desejo de se aproximarem de um conceito de

traveller e não de *tourist*, querendo distanciar-se do significado construído socialmente da palavra “turista”, estes indivíduos procuram as experiências com um conteúdo mais “autêntico” onde há um contacto mais íntimo com os nativos de um local (Sharpley, 2008, cap. 4:1).

Também nesta nova abordagem da *Remote Year*, existe a pretensão de trabalhar mais o “como” se faz o turismo do que propriamente “onde” se exerce (Sharpley, 2008, cap.4:6). Como é perceptível no caso da *Remote Year*, embora procurem de certo modo a autenticidade nessa sua fuga às viagens ditas de agência e de massa, consumo e materialismo que demonstram o inautêntico do mundo moderno (MacCannell, 1976:44; Sharpley, 2010, cap.8:3), estes indivíduos que utilizam os programas da *Remote Year*, parecem comportar-se de forma controversa buscando sempre um pouco do que é “casa” e lhes é familiar em destinos turísticos distantes.

Neste caso, da *Remote Year*, é possível conjugar as duas coisas, sendo “casa” materializada nos alojamentos com um determinado grau de conforto e todas as mordomias associadas aos mesmos. Para MacCannell (1976), o inautêntico é a sociedade moderna em que vivemos e por isso o turismo é a nossa constante busca pelo autêntico. Este conceito remete para a segunda aplicação de autenticidade no turismo, menos tangível, socialmente construída. No caso do nomadismo digital, não existe essa quebra entre esses dois mundos, o inautêntico neste caso, está presente na utilização de tecnologias para a realização do seu trabalho que lhes permite estar ligado ao restante mundo constantemente. Ao percorrer a parte histórica e cultural das cidades que visitam com uma conexão rápida à internet, existe o total contraste do antigo com da sociedade moderna (Sharpley, 2008:4).

De certa forma, existe aqui uma espécie de autenticidade encenada, não no sentido de nos ser mostrado apenas o que nos querem mostrar, ou de existir um palco completamente distinto do que realmente acontece nos bastidores, mas porque embora o contexto seja o quotidiano dos habitantes dos locais que visitam, as condições vividas pelos viajantes da *Remote Year* são diferentes da realidade executada pelos habitantes das cidades que visitam (Sharpley, 2008, cap.8:10). É intrincado criar aqui uma distinção do que é mesmo autêntico e do que é criado para esta nova narrativa turística de ligação digital ao mundo. O exotismo do “outro” mediado por agentes de “colocação temporária” – neste caso, a *Remote Year* – permite o melhor de dois mundos: aproveitar o exotismo sem ter que mergulhar verdadeiramente sem rede no meio da desordem. Podem nem sequer ter grande abertura intelectual e “usar” a alteridade do outro na

medida das suas expectativas. O “outro” pode ser visto *ab contrario* com negatividade e essa experiência pode ser valorizada precisamente por isso. É por isso que a empresa é relevante neste contexto, uma vez que funciona como uma “safety net” que permite que tenham os benefícios, mas elimina, ou reduz significativamente os riscos, para além de proporcionar o acolhimento e a inserção no meio envolvente da cidade e do país.

Existe também a questão de estes não se enquadrarem na categoria de imigrantes nem sequer temporários, estando quase mais em linha com o que os ingleses designam por “expats”. Embora neste caso a “comunidade” não tenha por base o país de origem. Tem um vínculo a uma “comunidade imaginada” composta por aqueles que optam por viver como “nómadas digitais”. Aqui, uma vez que a “comunidade” *Remote Year Nation* de certa forma, se intitula como uma nação, é possível fazer uma analogia com o que Benedict Anderson (2008) afirma. Para este autor, quando a nação é imaginada, esta é, modelada, adaptada e transformada. Estas, não se imaginam no vazio e com base em nada. Os símbolos são suficientes quando se afirmam no interior de uma lógica comunitária afetiva. Esta “comunidade”/ “nação” questiona de certa forma as definições de turismo, mobilidade e nação como as conhecemos.

II.4.2. Precariedade no emprego no nomadismo digital

A crítica à visão de classe criativa tem levado ao destaque de questões relacionadas à precariedade do emprego, segurança no emprego e flexibilidade. Existe uma maior interrogação sobre as muitas formas de “exploração” que estão em jogo no mundo do “trabalho criativo”, sustentando que Richard Florida (2002) simplesmente ignora muitos dos aspetos críticos dos empregos criativos na indústria do conhecimento. Particularmente, esta crítica dá principal foco ao papel e à extensão da subjetividade de um trabalhador individual e a maneira como isso é valorizado por meio da noção de criatividade (Gandini, 2016:5).

Muitas vezes este estilo de vida apoia-se na *gig economy* e assim, este trabalho associado ao desenvolvimento de tecnologia permite às empresas reivindicar não empregar aqueles que trabalham para elas. Cria um pseudo mercado de trabalho no qual os trabalhadores são considerados independentes, recebendo trabalho e prestando serviços por meio de uma plataforma digital criada pela empresa.

As características do trabalho precário parecem ser, em primeiro lugar, a instabilidade, isto é, trabalhos de curto prazo ou quando o risco de perda de emprego é

alto; segundo, insegurança, isto é, a falta de controlo (individual ou coletivo) sobre as condições de trabalho, salário ou ritmo de trabalho; terceiro, falta de proteção no emprego e segurança social (estipulada por lei, organização coletiva ou costume e prática); e, finalmente, a vulnerabilidade social ou económica que está associada a baixos rendimentos, resultando em pobreza e insegurança. Existe pelo menos um elemento destas características em todo o trabalho *freelancer* ou de *gigs* (Sargeant, 2017:5).

Isto acaba por ser um aspeto crítico na vida de nómada digital para quem não tem um emprego a full-time numa empresa ou não é empreendedor. A combinação do mundo digital com a *gig economy* cria a oportunidade de trabalhos de *freelancer online*. Existe um aumento de empresas que recorrem a este tipo de trabalhadores uma vez que não têm de pagar benefícios de saúde ou ter problema com os encargos numa eventual demissão. No entanto, não ter acesso a este tipo de benefícios, deixa estes trabalhadores numa situação de precariedade. (Chowdhury et al., 2018:212).

Empresas e outros pesquisadores verificam mudanças semelhantes nas tendências do local de trabalho em direção a um trabalho mais autónomo e baseado em projetos. No argumento de Reid Hoffman (2014), passamos de uma era de emprego vitalício para um período de trabalho no estilo “work as you go”. Consideram o trabalho como cada vez mais “temporário, esporádico e informal” e argumentam que devemos abraçar essa mudança. Essa mudança, pode ajudar a criar uma sociedade mais igualitária, se todos puderem começar a pensar em si mesmos como *startups* que trabalham projeto por projeto. Se todo indivíduo é uma *startup*, dizem estes autores, responsável pela sua carreira, vai trabalhar melhor a sua rede do que faria para qualquer empregador, e assim, todos devemos concentrar-nos na construção de redes úteis, amplas e profundas.

Embora isto pareça intrigante e talvez inevitável, ainda não está claro para se uma força de trabalho de agente livre impedirá a crescente desigualdade. Poderá até exacerbá-la. Apesar do entusiasmo desenfreado de Hoffman por um futuro no sentido do freelance, é difícil ver como isso pode ser benéfico para todos, especialmente para aqueles que não trabalham com tecnologia.

Se a visão de Hoffman do futuro — que projetos de agência livre, uma rede expandida e aptidões tecnológicas levarão a uma maior igualdade de rendimentos —

estiver correta, um estilo de vida nómada digital deve funcionar para aqueles que são capazes disso. Os nómadas digitais podem fornecer uma visão rápida do que estas mudanças podem significar para uma classe média experiente em tecnologia no futuro. Os nómadas constroem carreiras como empreendedores e *freelancers*, geralmente dando prioridades às várias facetas da sua vida nos seus próprios termos e, embora desejem sucesso como qualquer outra pessoa, também buscam equilíbrio e, à primeira vista, não parecem ter uma ambição desmedida como os empreendedores nas *startups* de Silicon Valley. Os nómadas mais bem-sucedidos estão a criar as suas próprias definições do que é uma alta qualidade de vida (Altringer, 2015).

II.4.3. Pegada ecológica e Impacto Negativo nas comunidades locais, será sempre assim?

Um dos fatores prejudiciais mais agudos do estilo de vida nómada é a possibilidade de que estes, estejam a prejudicar as próprias comunidades em que se tentam inserir. Isto pode ocorrer porque o seu estilo de vida significa que eles não têm residência fixa e, portanto, não têm um conhecimento verdadeiro da comunidade e dos esforços feitos pelas pessoas para apoiar e cuidar dos seus vizinhos. Simplesmente não têm motivos para investir e melhorar o espaço ao seu redor.

Os nómadas digitais procuram localidades baratas (para os padrões ocidentais), onde podem facilmente gastar mais que os residentes para manter uma qualidade de vida que seria difícil de conseguir com os salários locais. Chiang Mai, Tailândia e Bali são alguns dos principais destinos para quem procura um estilo de vida independente de localização. Previsivelmente, quem vive nessas áreas começa a arranjar meios para obter esse dinheiro ocidental. Os espaços de *cowork* florescem nestas cidades para servir o afluxo de ocidentais. Os preços das propriedades aumentam porque os nómadas digitais podem pagar mais do que os habitantes locais, levando ao afastamento de moradores de longa data a favor de recém-chegados abastados. Os gurus deste estilo de vida aconselham os seus seguidores a encontrar destinos onde o custo de vida é baixo, ignorando as consequências para a população local (Marx, 2018).

Outro impacto tem a ver com o alojamento de curta duração, uma vez que na maior parte das vezes, os nómadas digitais possuem um capital financeiro bastante superior aos residentes locais. Os habitantes locais podem ser, portanto, excluídos do mercado imobiliário da sua cidade. Este mesmo fator causa atualmente a controvérsia do Airbnb. Os Airbnbs costumam ser a acomodação preferida dos nómadas digitais e

esses alojamentos geralmente são de curto prazo com preços elevados. Posteriormente, isto aumenta os preços gerais na área — um prejuízo para os residentes locais e para os próprios nómadas digitais.

Os pessimistas da revolução digital são rápidos em mencionar o número de voos que os nómadas digitais realizam. É verdade que estes podem voar mais do que um trabalhador com horário tradicional e local fixo de trabalho e, portanto, poderão causar mais emissões nocivas de CO₂, aumentando as mudanças climáticas. No entanto, também é verdade que estes não viajam diariamente para o escritório.

Críticos deste estilo de vida como Paris Marx (2018) dizem que o privilégio permite que os nómadas digitais ignorem todas estas coisas e os leva a viver num mundo de fantasia onde só precisam de se preocupar consigo mesmos. Acredita que estes aproveitam ao máximo as suas posições privilegiadas, aumentando a sua satisfação e evitando a responsabilidade de contribuir para a sociedade que lhes concedeu o privilégio em primeiro lugar. Garante que o seu estilo de vida aumenta ativamente as forças que deslocam os habitantes locais e que os nómadas digitais não se importam com os lugares onde vivem.

Existem alguns projetos, como por exemplo, o projeto *Nomads Giving Back*⁶, que podem mostrar que nem todos os nómadas digitais partilham este pensamento egoísta. Estes, dizem ser uma empresa social com a visão de inspirar nómadas, expatriados e viajantes a retribuir às comunidades que eles chamam de "lar longe de casa". São uma comunidade global que serve como uma ponte entre estrangeiros e locais para criar mudanças sociais positivas por meio de trocas culturais, partilha de competências, educação, apoio, entre outros. Estabelecem parcerias com organizações locais para criar programas e oportunidades significativas de angariação de fundos e voluntariado para educar, inspirar e capacitar pessoas socialmente conscientes a causar um impacto social positivo em todo o mundo.

Para diminuir a pegada deixada pelos nómadas digitais nas cidades que os acolhem, a *Remote Year* também se associa a diferentes organizações em todo o mundo, atendendo às necessidades locais por meio de parcerias sustentáveis e de longo prazo. Os *Remotes* esforçam-se para partilhar seu tempo e talento para causar um impacto positivo nas comunidades a que chamam de lar. Para a própria *Remote Year*, não

⁶ <https://www.facebook.com/nomadsgivingback/> (Acedido a 3 de Fevereiro de 2020)

existem grandes benefícios ligados à Responsabilidade Social, surgindo a empresa apenas como um facilitador de recursos para os seus participantes.

II.4.3.1 Positive Impact, Yugen, Projecto Yugen Build e TECHO

O grupo Yugen foi um dos vários grupos que viajou através dos programas de 12 meses da *Remote Year*. A “comunidade” Yugen, já terminou o seu itinerário, que começou com 58 nómadas digitais em Agosto de 2017, na cidade de Split na Croácia e terminou em Julho de 2018 na Cidade do México.

Sendo um grupo de nómadas digitais, todos no grupo Yugen tinham um histórico interessante e paixões diferentes. A *Remote Year* promove este encontro e cria estes grupos cuidadosamente selecionados que levam a que as pessoas possam aprender novas competências, umas com as outras. Foi uma decisão da maioria do grupo, a de fazer algo com um impacto mais positivo na recta final do seu percurso. O projeto partiu de um indivíduo com experiência em construção civil e outro em desenvolvimento internacional. Ao entenderem que estariam embebidos de competências diferentes à sua volta, perceberam que seria possível pôr algo grandioso em ação e montaram uma equipa multidisciplinar.

Para representar cada um dos 58 membros, o grupo Yugen decidiu construir 58 casas e angariar \$116,000 durante quatro meses, para a construção das mesmas. Em Bogotá, através de uma parceria com a organização TECHO, o grupo Yugen viu uma oportunidade de causar um impacto duradouro e positivo em centenas de vidas e assim nasceu o Projeto Yugen Build. Além de trabalharem a tempo inteiro e administrarem os seus próprios negócios, os membros do grupo Yugen doaram o seu tempo, competências e fundos. Apoiaram o projeto através de esforços de marketing, web design, pacotes de patrocínio, modelagem 3D, conteúdo para partilha nas redes sociais, logística e coordenação organizacional com a TECHO.

A TECHO Colômbia é uma organização latino-americana sem fins lucrativos que procura superar a situação de pobreza de milhões de pessoas que vivem em bairros informais, através da formação e acção conjunta de seus habitantes, jovens voluntários e outros atores. A TECHO trabalha em 66 escritórios em 22 países, já construiu mais de 115.000 lares de transição e conta com mais de 17.000 adultos formados no seu programa de competências básicas. 90% de cada dólar recebido é usado para ajudar uma família, o que é excepcionalmente alto em comparação com outras instituições de caridade. Desejam uma sociedade justa, igualitária, integrada e livre da pobreza, na qual

todas as pessoas possam exercer plenamente seus direitos e deveres e tenham as oportunidades de desenvolver suas capacidades.

Com esta parceria, o grupo Yugen começou a angariar fundos para construir casas temporárias para famílias carentes. Muitas destas famílias tiveram que fugir das suas casas permanentes para escapar da violência existente na Colômbia. Como resultado, viviam numa das maiores favelas do mundo. Estima-se que mais de 700.000 pessoas em Bogotá, na Colômbia, vivem em comunidades informais. Os fundos angariados foram destinados a construir casas. No entanto, cada família também participou em *workshops*, obteve formação profissional, aprendeu educação para a saúde e aproveitou outras oportunidades de desenvolvimento, para que possa ter uma vida melhor.

À pergunta, como é que pessoas com este estilo de vida podem ter um impacto mais positivo no mundo, quase todos os envolvidos no projeto, mencionaram o poder de atuar localmente. O facto de olharem mais à sua volta para entender o potencial da sinergia, se unirem esforços como grupo, também foi afirmado. Houve novamente uma crítica aos indivíduos que com este estilo de vida se comportam apenas como simples turistas sem oferecerem um pouco de si ao local que os acolhe.

“They can use their resources to raise awareness and funds for those in need. (...) Next time you’re in a foreign country, chose to shop and eat local, support small industry, and maybe seek out if impoverished communities in the area are looking for a helping hand.” — Elizabeth Blasi, Yugen

Segundo Maoz (2005:1), turistas que trabalham, podem ser vistos como pessoas com maiores oportunidades para encontros com significado quando comparados com os turistas de massas.

“As I travel, I seldom have taken the time to make a positive impact. Especially one that is community driven, centered, and sustainable. Partnering with TECHO gives me this ability to do some good while I am traveling, to impact families in one of the cities where I will be.” — Matthew Williams, Yugen

A antropóloga Mary Douglas (1990), argumenta a não existência da dádiva gratuita “o que está errado com a dádiva é a intenção do doador de ficar isento de presentes de retorno provenientes do destinatário. Recusando a obrigatoriedade de dívida, coloca o ato de dar, fora de quaisquer laços mútuos”. Ao recusar a retribuição,

o doador, retira a sua intenção de estabelecer um vínculo com aquele que recebeu o presente. O que está errado com a dádiva de graça, é que “Um presente que não faz nada para melhorar a solidariedade é uma contradição” (Douglas, 1990).

Num olhar diferente sobre o objeto de solidariedade, alguns nómadas digitais parecem começar a despertar para preocupações que as cidades que os acolhem passam. Recentemente, Rebecca Stone (2018), escreveu um artigo sobre a cidade de Lisboa, onde alerta também ela para a importância da sustentabilidade da cultura e como os turistas têm um papel relevante nesta temática.

“Lisbon’s post-crisis evolution and corresponding tourism boom show the dramatic impact and lasting ramifications of overtourism. Efforts have centered on sustainable tourism and limiting tourism’s potential negative impacts, but, in our view, the focus has been all wrong. Sustainable tourism should be about sustainable cultures, and we all have a role to play.” — Rebecca Stone, Atlas

Utilizarem as suas mais valias como profissionais em uníssono para um bem comum parece ser onde o centro de motivação assenta em projetos de impacto positivo nas comunidades. Assim, aproveitam as suas competências profissionais – design, programação, marketing, entre outros - para ajudar as instituições em áreas em que estas têm dificuldade em angariar voluntários.

II.4.4. Cosmopolitismo: será necessário viajar?

Ao receber milhares de pessoas na minha cidade, é impossível não sentir que isso me desenvolveu a aprendizagem em muitos campos. A exposição a outras culturas — através de pessoas, objetos, imagens ou ideias - pode tornar as pessoas mais cosmopolitas? Muitos dos guias locais que Noel Salazar (2010) conheceu desenvolveram um repertório pessoal que lhes proporciona competência e experiência multiculturais. Estes guias locais, alimentam a ideia de que o cosmopolitismo não é de forma alguma um privilégio dos ricos e bem conectados – Por comparação, os guias podem ser mais ricos e mais conectados do que muitas outras pessoas ao seu redor (Salazar, 2010). Existe a prova de que a mobilidade física ou espacial não é uma condição necessária para se tornar cosmopolita. Viajar, assim, significa não apenas um movimento físico através de paisagens e culturas, mas também uma jornada imaginativa em que a admiração por quem vive, pensa e se comporta de maneira diferente torna possível ver o mundo globalizado sob uma luz diferente (Salazar,

2010:67). Assim sendo, haverá necessidade de viajar para captar novo capital cultural? Quais são as características passíveis de se adquirir neste estilo de vida nómada que lhes dá acesso a um maior leque de oportunidades e pontos de contacto na aquisição deste capital?

Richard Florida defendia — recentemente questionou esta teoria — que, os critérios para aferir a qualidade e dimensão de uma cidade e se estes estariam menos relacionados com os índices económicos, turísticos ou culturais, e mais com soluções criativas na dinâmica social urbana (Florida, 2012), levando-o à criação do *Bohemian Index* (Florida, 2002:52). Locais como Ubud, Bali, estudado por Graeme MacRae (2016), que tenta entender o futuro de uma comunidade baseada economicamente no turismo, mas ao mesmo tempo comercializada como “cultura tradicional”, ficam aquém da definição de cosmopolitismo, mas oferecem “esperança” no cosmopolitismo. O autor sugere que a pesquisa deve ser alterada da exclusiva utilização do ponto de partida do “encontro do turismo” e considerar também contextos sociais, culturais, económicos e políticos em que tais encontros podem ou não ocorrer (Macrae, 2016). Tal como Ubud, existem outros destinos populares entre este tipo de trabalhadores que funcionam como *hubs* de criatividade e que seria muito interessante explorar em ensaios futuros. “As pessoas vêm para Ubud pela internet; ficam pela comunidade” (Hart, 2015:3). Michelle O’Brien (2012:6) refere o caso de Berlim, uma cidade que atrai a ‘*digital bohème*’ devido à sua *scene* criativa e custos de vida baratos, onde quase todos os cafés têm *wifi*. Embora este estilo de vida pareça muito atrativo, Kuzheleva-Sagan & Nosova (2014) apontam factos menos “cor-de-rosa” — os nómadas digitais aparentam ser ansiosos porque a produtividade do seu trabalho não é suficientemente alta comparada às oportunidades que poderiam ter. Autores afirmam que estes não conseguem livrar-se da necessidade de estar conectados e a maioria são na verdade escravos dos seus hábitos.

CAPÍTULO III: ENTREVISTAS E CONVERSAS

III.1. Primeiras entrevistas exploratórias

Na primeira fase de entrevistas, o ímpeto de viajar e conhecer novas culturas foi fortemente mencionado pela maioria dos entrevistados. Se em alguns casos, este propósito passa por olhar mais para o outro e ter um papel mais ativo no mundo que não vise apenas o enriquecimento (pessoal ou material) do próprio, noutros casos, referiram querer fugir de algo presente nas suas vidas, e assim, podemos estar perante a possibilidade de semelhança aos “misfits” de Stirrat (2008:418). Para Stirrat, para além das pessoas motivadas por dinheiro ou por uma missão, algumas pessoas entram no mundo do desenvolvimento porque são “misfits” no seu país natal e o envolvimento com o desenvolvimento funciona como um escape. Assim, esta vontade de experimentar este estilo de vida nómada, também pode ser por querer escapar de algo que existia no seu quotidiano.

À pergunta sobre o que mais os surpreende na experiência, foram recolhidas narrativas diversificadas. Para Rich, é o apoio constante nas pequenas e grandes coisas que o agarra a esta comunidade. O facto de conjuntamente todos se ajudarem para chegar aos seus objetivos. Um fator que o surpreendeu bastante foi o de que mesmo que a comunidade tenha indivíduos com idades diferentes, essa diferença não seja muito notória. Sentia-se inicialmente apreensivo pelo facto de saber que algumas pessoas do grupo eram muito mais novas do que ele e que isso poderia ser um fator de divergência, mas sente que, na realidade, isto não é fraturante e chega a ser um fator adjuvante da sua experiência. Outra questão que o surpreende recorrentemente é o de ser muito mais eficiente com o seu tempo por se rodear de pessoas que também o são. Rich trabalhou 19 anos na área dos efeitos visuais, animação e design, na indústria da publicidade. Era produtor executivo de vários estúdios de Los Angeles e Nova York e fazia anúncios de televisão. Quando participou na *Remote Year*, fazia consultoria em agências de publicidade e empresas de produção, era diretor de marketing de uma marca de *noodles* e também fazia *coaching* de vida pessoal e profissional.

Para o Mark, escritor *freelancer*, a coesão da sua comunidade é o que mais o fascina. Ter conseguido aprender espontaneamente várias coisas que não são necessariamente da sua área de ação, também foi importante para si. O facto de saber que vai estar em sítios maravilhosos com pouco tempo disponível para os explorar leva

a que o aproveite de uma forma muito melhor. Importa-lhe não sentir FOMO e para isso tem de se organizar. Menciona também o tempo na perspectiva de que esta experiência de um ano permite-lhe conhecer as pessoas e estabelecer relações pausadamente, sem pressas e a passar a imagem certa de quem é na realidade uma vez que sente que nos encontros curtos, a maior parte dos indivíduos tende a mostrar e tentar ser alguém que não é. Uma das coisas que o preocupa, no entanto nesta experiência é a sua pegada ecológica.

A entrevista a Laura foi fortemente baseada na sua perspetiva da dualidade do tempo. Desde que integrou a experiência, os seus dias parecem mais longos pela quantidade de informação e atividades que compreendem, mas ao analisar uma porção de tempo maior como meses e anos, estes parecem passar muito mais depressa. A razão pela qual sente que os dias parecem maiores é pela quantidade de novidade inserida em cada um deles. O grande número de experiências feitas pela primeira vez é maior do que na sua vida quotidiana anterior a este estilo de vida e daí sentir os seus dias mais preenchidos. Assim, a sua conceção de tempo mudou. Esta conceção não se limita à sua nova angariação de conhecimento das culturas que a rodeiam todos os meses, mas também à maneira como interage com o seu trabalho. Acredita que as ligações que se formam entre as pessoas quando experienciam novidade juntas pela primeira vez é o que cria o maior senso de comunidade. Para si, esse sentimento de partilha conjunta fortalece as relações quando conhece indivíduos que já terminaram o ano *Remote Year*, os chamados *Citizens*, porque também eles passaram por esta mesma sensação. Segundo Berger e Luckmann (2013), ninguém vive a realidade social na solidão. Esta realidade é partilhada, com base na interação: o homem é um produto social. Na análise da interação social, Berger e Luckmann focam numa situação simples do quotidiano: o *face a face*. A partir da hipótese de encontro de duas pessoas com hábitos e costumes diferentes num mesmo local, existe uma mútua observação e análise do comportamento durante a convivência. Após algum tempo, cada uma das partes começa a atribuir significados correspondentes às ações verificadas no outro, e quando a fase de desconfiança termina - devido à rotina - os significados passam a ser partilhados e assumidos da mesma maneira por ambas as partes. Com o tempo, e com uma suposta ampliação do número de membros do grupo, esses significados – mesmo num permanente estado de negociação e adaptação contínua – são assumidos por todos como certos, mesmo por aqueles que não participaram do início (Berger & Luckmann, 2013:49). Sheila refere também que este sentimento de pertença nesta comunidade faz

com que se torne mais fácil chegar às pessoas, sendo mais fácil entender se alguém está numa situação em que esteja a sofrer ou a debater-se com algum problema, porque de certo modo, se perde o sentimento de solidão.

Laura, é empreendedora e tem a sua própria empresa na área da psicologia. Durante o seu percurso na *Remote Year*, ofereceu emprego a uma das suas colegas de viagem de modo a expandir o seu negócio. Sheila trabalha remotamente para a mesma empresa que já trabalhava antes de iniciar o programa da *Remote Year*.

Enquanto na nossa sociedade atual é comum o estabelecimento de juízo de valor em relação aos grupos nómadas, entendendo-os como menos racionais e, portanto, menos evoluídos, no caso dos nómadas digitais, é demonstrada alguma empatia e um certo sentimento de vontade de explorar esse mundo. No entanto, existe também a conotação de que algo poderá ter ocorrido na vida destas pessoas para que tenham este estilo de vida. Sentem que há uma certa desconfiança por não seguirem o padrão expectável socialmente “correto” ou expectável.

Na minha observação aos vários participantes, em conversas casuais, foi fácil notar que grande parte das pessoas procurava algo novo na sua vida após um evento que os fez repensar o *status quo* e os valores pelos quais se guiavam. Muitos referiram sentir que viviam consoante o expectável pela sociedade e se sentiam extremamente infelizes. Precisavam de mudar e resolveram arriscar. Alguns buscavam uma espécie de roteiro “Eat Pray Love”⁷, numa narrativa de autodescoberta e busca de felicidade. Noutros casos, era a vontade de contactar com outras pessoas fora do espectro que os rodeava na sua cidade. Pertencer a uma comunidade, fazer parte de algo, sair da solidão.

III.2. Temáticas mais apontadas

Após a realização de algumas entrevistas exploratórias e várias conversas, existiram tópicos que se destacaram nos discursos de quase todos os participantes. Assim, senti a necessidade de explorar um pouco alguma teoria subjacente para que nas entrevistas posteriores, existisse um maior foco nestas temáticas.

⁷ Livro de Elizabeth Gilbert - <https://www.elizabethgilbert.com/books/eat-pray-love/>

A narrativa é sobre uma mulher que decide ir em busca de três coisas: prazer, devoção e equilíbrio. Viaja para Roma, Índia e Bali, à procura da sua felicidade.

III.2.1. Produtividade

Tanto o nomadismo digital, como o *crowdworking* acabam por questionar a definição do espaço e do conceito de local de trabalho — historicamente um conceito básico de contratos de trabalho. O nomadismo digital multiplica-se em vários locais de trabalho e o conceito de local de trabalho não importa para plataformas de *crowdworking*. Como no conceito de local de trabalho, o conceito de tempo de trabalho também sofre ameaças. No trabalho de turnos, o tempo de trabalho (e consequentemente os níveis de rendimento) é deixado a critério total do empregador. No trabalho de *crowdworking*, o tempo torna-se numa unidade de fragmentação de tarefas e esse processo de fragmentação leva a parcelas de rendimento (Valenduc and Vendramin, 2017:11).

O estudo de Clarke e Holdsworth, (2017) sugere que os gerentes consideram os trabalhadores flexíveis mais organizados e produtivos. Descobriram que os funcionários segregam diferentes tipos de trabalho para trabalhar em casa e agendam seu trabalho para serem o mais produtivos possível. Pesquisas sugerem que a flexibilidade sobre o local de trabalho incentiva o funcionário a assumir o controlo do agendamento de tarefas de trabalho específicas (isto é, o que eles escolhem fazer e quando o fazem), o que aumenta sua percepção de autonomia (Clarke e Holdsworth, 2017:14).

Um artigo da revista *Forbes* (Muhammed, 2019), afirma que os empregadores e gerentes são vítimas dos mitos sobre trabalhadores remotos. Sem pesquisarem sobre o assunto, desenvolveram a noção de que os trabalhadores remotos têm mais distrações e, portanto, são menos produtivos. Além disso, acreditam que a colaboração e a comunicação entre equipas sofrem quando nem todos os trabalhadores estão presentes no local (Muhammed, 2019).

“While prior academic research has studied productivity effects of ‘working from home’ that gives workers temporal flexibility, ‘work from anywhere’ goes a step further and provides both temporal and geographic flexibility,” — Choudhury et al, 2019

Choudhury e outros pesquisadores compararam os resultados de acordos de trabalho flexíveis no Instituto de Marcas e Patentes dos EUA (USPTO). A equipa descobriu que os funcionários com acordos liberais de "trabalhar de qualquer lugar", semelhantes aos oferecidos na Akamai, NASA e Github, entre outros, eram 4,4% mais

produtivos do que aqueles que seguiam uma política mais tradicional de "trabalhar em casa", que oferece flexibilidade, mas exige que os trabalhadores morem perto do escritório. Enquanto trabalhavam remotamente, a produtividade aumentou entre todos os participantes do estudo e continuou a aumentar a cada passo em direção à política de trabalho remoto que podia ser executado de qualquer lugar. A produtividade aumentou 4,4% quando os funcionários deixaram de trabalhar em casa de forma limitada para o local de sua escolha. Com base no valor médio de uma patente, esse ganho de produtividade pode adicionar US \$ 1,3 mil milhões em valor à economia dos EUA a cada ano, estimam os pesquisadores (Choudhury et al. 2019).

Numa perspectiva autoetnográfica, é possível afirmar que agora que tenho um trabalho remoto, também eu organizo o meu trabalho de modo a rentabilizar ao máximo a minha produtividade com o intuito de aproveitar mais a minha vida pessoal. O que me fez querer, também eu, ter este estilo de vida, foi observar os vários milhares de indivíduos que recebi em Lisboa, quando trabalhava na *Remote Year*. Reinava um sentimento de maior aproveitamento da única vida que nos é destinada, e assim, também eu, quis esse balanço mais equilibrado na minha vida.

III.2.2. Purpose

Trabalho com significado é qualquer trabalho remunerado ou não remunerado ou papel ocupacional que as pessoas cumpram julgado por eles como possuindo significado ou propósito (Steger, 2017:61). Pode-se dizer que as teorias do trabalho com um propósito ou significado se inspiram na análise sociológica de Durkheim (1897) do suicídio. Durkheim argumentou que uma causa de suicídio era o desemprego, porque privava as pessoas das suas funções e oportunidades de contribuir para a sociedade. O facto de um notável sociólogo estar tão preocupado com o dano que o desemprego poderia causar às pessoas, pode ter sido enraizado nas enormes mudanças provocadas pela Revolução Industrial no papel do trabalho na vida dos indivíduos. Mais de 100 anos após as observações de Durkheim sobre o terrível impacto de perder o lugar na sociedade pela perda de trabalho, ainda vemos preocupações com a rapidez com que o mundo do trabalho muda, com a rapidez que os trabalhos "humanos" são terceirizados ou mesmo substituídos por robôs ou algoritmos. À medida que a tecnologia continua a mudar a forma do trabalho nas nossas vidas, aumentando a concorrência no mercado de trabalho, aumentando a globalização e aumentando o alcance das comunicações de

trabalho no tempo pessoal, as pessoas enfrentam o desafio de tentar equilibrar as questões de trabalho com as prioridades da sua vida.

O trabalho significativo é visto como uma maneira de trazer harmonia, se não equilíbrio, à vida agitada dos trabalhadores, proporcionando bem-estar no escritório e proporcionando às organizações maior produtividade, desempenho e dedicação (Steger, 2017:61).

Bailey e Madden (2016) entrevistaram 135 pessoas que trabalham em 10 ocupações muito diferentes e pediram que lhes contassem histórias sobre acontecimentos ou momentos em que considerassem o seu trabalho significativo e, inversamente, momentos em que se perguntassem: "Qual é o sentido de fazer este trabalho?". Descobriram que, o significado tendia a ser intensamente pessoal e individual. Era muitas vezes revelada no momento em que faziam uma reflexão sobre o seu trabalho e na sua contribuição mais ampla à sociedade, mas de maneiras que eram importantes para eles como indivíduos. As pessoas tendiam a falar de seu trabalho como significativo em relação aos pensamentos ou memórias de membros importantes da família, como pais ou filhos, fazendo a ponte entre o trabalho e o domínio pessoal. Seria expectável que o significado do trabalho fosse um estado mental relativamente duradouro, experimentado pelos indivíduos em relação ao seu trabalho, e em vez disso, os entrevistados falaram de momentos não planeados ou inesperados, durante os quais acharam seu trabalho profundamente significativo (Bailey e Madden, 2016).

O futuro da relação de emprego — e também o significado do trabalho — pode estar no centro das 'reestruturações institucionais' — na fase de implantação do atual paradigma tecno económico (Valenduc and Vendramin, 2017:12)

Na comunicação social é possível ver constantemente alusão aos *Millenials* e à forma como se relacionam com o trabalho. Como o primeiro grupo a atingir a idade adulta após o ano 2000, os *Millenials* são a primeira geração a ingressar a força de trabalho no novo milénio. Os *Millenials* têm uma característica muito importante que muitos trabalhadores do século XX não têm. É uma qualidade intimamente relacionada à felicidade pessoal que afeta a sua produção e a produtividade geral do trabalho — a tão aclamada paixão. Mais do que qualquer outro objetivo, esta geração dedica-se a viver uma vida plena e não tem medo de deixar a paixão guiar as suas decisões. À partida, um *Millenial* não irá trabalhar em algo pelo qual não é apaixonado, algo em que não acredita, ou algo que não o desafie ou o inspire. Dão prioridade ao significado sobre o dinheiro. Este artigo da *Forbes* (Nawalkha, 2018), menciona que a geração do milénio

valoriza impactar o mundo mais do que apenas aumentar a sua família, que era o objetivo número um, das gerações anteriores. Nawalkha (2018) também considera que os jovens dão prioridade à paixão em vez do dinheiro e outros benefícios quando se trata de trabalho.

III.2.3. Noção de tempo e espaço

Tempo e espaço são concebidos e mediados pela sociedade, ou melhor, pelas representações coletivas geradas e, portanto, refletem a estrutura social de sociedades particulares. A consciência da extensão como espaço e duração como tempo só é possível distinguindo diferentes regiões e momentos e encontrando os seus limites e intervalos associados. Essas divisões e distinções têm origem na vida social e coletiva. "Não podemos conceber o tempo, exceto com a condição de distinguir os seus diferentes momentos ... é a mesma coisa com o espaço" (Durkheim, 1915:10).

Alguns antropólogos argumentaram que em culturas onde o tempo é representado e experimentado predominantemente como repetitivo, este é concebido como estático. De acordo com essa visão, o retorno da estação chuvosa é literalmente o retorno da estação chuvosa anterior, de modo que a vida é apenas uma alternância entre dois estados contrastantes, e o tempo não tem profundidade, nem começo nem fim (Barnard e Spencer, 2010:824).

Gell, enfatiza como os seres humanos experienciam o tempo da mesma maneira em diferentes culturas. Assim, relógios diversos apenas marcam os mesmos momentos felizes ou frustrantes da monotonia humana, uma vez que não há nada que possa afetar as nossas possibilidades lógicas. Além disso, a razão pela qual o tempo pode ser estudado em muitos contextos etnográficos e entendido através de muitos quadros antropológicos diferentes é que o tempo é em si mesmo "... um e o mesmo, uma propriedade dimensional familiar de nosso ambiente experimentado" (Gell, 1992: 315). Este autor também esclarece a distinção entre tempo e os processos que acontecem no tempo. Ele discorda profundamente de estudiosos que, tentando estabelecer limites entre vários tipos de tempo, estão na verdade a basear os seus argumentos em diferentes processos que acontecem "com o tempo". Gell (1992) acredita que não há distinções entre o tempo físico, social, biológico ou até psicológico, mas sim, processos físicos, sociais, biológicos e psicológicos. A principal explicação para uma categoria abstrata como o tempo, que é essencialmente unitária e unificadora, é que nos permite combinar

esses tipos de processos separados de outras formas. Portanto, o tempo coordena os processos naturais com os sociais, processos subjetivos com os regulados pelo relógio e assim por diante. Para si, a noção de que diferentes ações geram diferentes estimativas subjetivas de tempo decorrido, é um fenómeno ilusório, uma vez que isso é apenas realmente conhecido por quem as experimenta em primeira mão. Em vez disso, os indivíduos expressam a sua subjetividade temporal, contrastando as suas ações com os "processos do mundo real", que são fundamentalmente periódicas. Assim, estudiosos que diferenciam o tempo "psicológico" e o tempo "físico" nas suas hipóteses estão a negar esta possibilidades (Gell, 1992: 316).

Desde a década de 1990, sociólogos e teóricos sociais têm-se preocupado amplamente com o que consideram um aumento no ritmo da vida social nas ditas sociedades modernas. Argumentam que não foram só os ritmos da vida que se tornaram mais rápidos, mas também as mudanças sociais e culturais. Referem-se a este fenómeno como aceleração, compressão espaço-temporal, tempo instantâneo, ou tempo atemporal, aludindo à invenção e à disseminação de tecnologias (de transporte, comunicação, etc.) que reduziram radicalmente ou eliminaram por completo, distâncias espaciais e temporais. As tecnologias da informação e comunicação (TICs), como telemóveis, computadores pessoais e a Internet, por exemplo, revolucionaram as nossas vidas ao introduzir simultaneidade e instantaneidade. As TICs, entre outros avanços tecnológicos, reduzem o tempo necessário para realizar determinadas ações. Em teoria, estas deveriam, portanto, disponibilizar mais tempo, principalmente para atividades de lazer. No entanto, como estudos empíricos demonstram, os indivíduos têm cada vez mais a impressão de falta de tempo, de ter que correr atrás dele. Nas nossas sociedades, o tempo nunca foi tão escasso quanto agora. Como é que este sentimento de pressão e escassez de tempo pode ser explicado? Os sociólogos frequentemente adotam uma abordagem marxista, apontando para os contínuos esforços da economia capitalista em extrair mais lucro do trabalho (Schulz, 2012:444). Wajcman, ao contrário dos teóricos da sociedade de aceleração, considera que as TICs não amplificam necessariamente nossa impressão de falta de tempo. Podem fazê-lo, mas também podem ser usados pelas pessoas de maneiras que lhes permitam reorganizar melhor os seus horários de trabalho e domésticos e, assim, criar tempo livre para elas mesmas (Wajcman, 2008:59). É nesta perspetiva que incide a visão dos trabalhadores remotos e nómadas digitais.

Em relação a espaço, ainda existe uma pressão crescente para manter o Estado-nação em termos territoriais, enquanto, ao mesmo tempo, é cada vez mais evidente que

o território, no sentido de estados, nações, territórios e ideias de singularidade étnica, se está a fragmentar em translocalidade. Appadurai (1996) resolve a divisão entre territorialidade e governança através do surgimento do que ele chama de “geografia pós-nacional”, propondo uma reformulação da cidadania baseada num conceito de soberania limitado e translocal. Tanto a transnacionalidade quanto a translocalidade oferecem uma abordagem crítica à espacialidade e à produção do espaço. O que é importante para esta discussão é que essas novas formas de espacialidade se centram no indivíduo e no seu movimento (eixo espaço-temporal) em todo o mundo, concentrando-se em como o indivíduo se move na sua própria trajetória, reconhecendo ao mesmo tempo a importância subjacente da economia política e do capital global na produção e reprodução social. O desafio é olhar para o espaço fora, através e além do Estado-nação, mantendo ao mesmo tempo uma perspectiva etnográfica que situa esses espaços transnacionais / translocais nos corpos de pessoas com sentimentos e desejos. Se a teoria do espaço e do lugar permanecer centrada nas unidades espaço-temporais “pessoais”, a articulação do espaço transnacional e translocal a pessoas e práticas específicas, fica clara. Esses espaços não são abstratos, mas socialmente constituídos através das relações sociais (e da espacialidade dessas relações) em várias localizações geográficas (Low, 2009:34).

Marc Augé centra-se nos “não lugares” para tentar perceber de que forma certos espaços construídos, cujo principal objetivo é permitir “fazer cada vez mais coisas em menos tempo”, nos a transformar em outros (Sá, 2006:210). Sendo a história da humanidade, um acentuar de transformações que ocorrem ao longo do tempo, Augé alerta para a quantidade e a rapidez de certas transformações atualmente em curso. Assim, conseguimos ver constantemente como ator, pois o ritmo das mudanças ultrapassa o ritmo da vida – nada está parado à nossa espera, tudo muda constantemente (Sá, 2006:211). Marc Augé, transporta para o espaço a questão da alteridade:

“Se a tradição antropológica ligou a questão da alteridade (ou da identidade) à do espaço, é porque os processos de simbolização colocados em prática pelos grupos sociais deviam compreender e controlar o espaço para se compreenderem e se organizarem a si mesmos” (Augé, 1994:158).

Se levarmos a sério o argumento de que agora vivemos num mundo em que os domínios digital e material das nossas vidas não estão separados um do outro, mas fazem parte das mesmas vidas e mundo, isto acaba por ter consequências na maneira

como pensamos sobre localidades para além da ideia de que estas são elementos materiais e físicos de lugares que são conhecíveis ou que podem ser conhecidos, referidos e identificados. Nesse sentido, defendem ir além da ideia de que as comunidades locais existem 'no terreno' e precisam estar conectados às tecnologias de informação para seu próprio empoderamento, e a ideia de que as comunidades locais nem sequer existem num mundo em rede. Assim, as localidades existem e podem ser encontradas em todo o mundo. As localidades podem ser constituídas através das próprias tecnologias e o *online-offline* faz parte dos mesmos processos através dos quais as localidades são produzidas, experienciadas e definidas. Nesse sentido, certos sites físicos e digitais reais podem ser explorados como formas de local digital-material (Pink et al. 2016:127).

III.2.4. Irrelevância (ou não) do Espaço fixo de trabalho

Os espaços organizacionais sempre desempenharam um papel importante na discussão da dinâmica das cadeias de valor entendidas como relações entre empresas. Os espaços organizacionais e territoriais podem ser combinados de várias maneiras e frequentemente se determinam nas práticas organizacionais (Flecker, 2016:12).

Os lugares são socialmente construídos pelas pessoas que vivem neles e os conhecem; São politizados, culturalmente relativos e historicamente específicos em várias construções (Low, 2009:21).

A percepção de que o tempo gasto fisicamente no local de trabalho é um sinal de comprometimento e contribuição para a organização, e que portanto, menos presença é relacionada a avaliações de desempenho mais baixas e menos promoções, não é visível nas entrevistas de Clarke e Holdsworth onde os seus entrevistados consideram que as aspirações de carreira não devem ser reduzidas devido ao trabalho flexível e que a maioria dos papéis pode ser adaptada para quem deseja trabalhar de maneira flexível (Clarke e Holdsworth, 2017:24).

Em várias conversas informais, foi notável como a conexão com o sítio onde vivem e trabalham era mais próxima sem um *commuting* utilizando transportes. O facto da *Remote Year* providenciar apartamentos com a máxima distância de 20 minutos a pé do *coworking space*, fazia com que as pessoas deambulasse pelas ruas e se conectassem mais ao comércio tradicional que os rodeava. Lembro-me de uma conversa com uma rapariga, dos Estados Unidos, que referia que fez uma amizade tão

grande com uma senhora do café ali na zona de Santos que de modo a evitar desperdício de copos de papel, lhe pediu se podia deixar lá a sua caneca para beber ali o café todos os dias. E assim foi, durante o mês que estive por Lisboa. Começava sempre o seu dia a trabalhar do café e depois seguia para o *coworking space*.

III.2.5. Flexibilidade

Sharon Clarke e Lynn Holdsworth (2017) dizem que em geral, a flexibilidade tem resultados positivos para a eficácia individual do trabalhador, aumenta o equilíbrio da vida profissional, incluindo a redução do absentismo e melhoria de objetivos. Nas suas entrevistas, enquanto a redução do *stress* foi mencionada pelos trabalhadores flexíveis como um fator de eficácia no trabalho, os temas de eficiência em torno do esforço de trabalho, maior concentração e competências organizacionais, também surgiram. Isto refletiu-se nos comentários de trabalhadores flexíveis, mas emergiu mais fortemente nas conversas dos gerentes. Os mecanismos subjacentes pareciam ser mais influenciados pelas trocas sociais e pelas obrigações sentidas, do que pela redução do *stress* experimentado. Mencionam que os gerentes entrevistados tendiam a ver os trabalhadores flexíveis como mais focados e bem organizados do que aqueles nos padrões de trabalho tradicionais — por exemplo, tinham maior probabilidade de estabelecer prazos. Alguns trabalhadores flexíveis podem fazer isso como uma maneira de se organizar com os colegas para ajustar as tarefas do trabalho às suas próprias horas condensadas ou padrões de trabalho a tempo parcial. A percepção de ser mais eficaz é ecoada pelos funcionários flexíveis, pois eles descrevem estar mais focados e trabalhar proactivamente para gerir o seu tempo e carga de trabalho de modo a maximizar a sua eficiência pessoal (Clarke e Holdsworth, 2017:29).

O valor que os funcionários atribuem a arranjos remotos de trabalho é impulsionado em grande parte pelos custos de deslocamento, assistência à infância e assistência a idosos enfrentados por uma população cada vez mais composta por famílias com dupla carreira (Choudhury et al. 2019:2).

CAPÍTULO IV - ANÁLISE DETALHADA DO PAPEL DA REMOTE YEAR COMO FACTOR DE MUDANÇA DE ESTILO DE VIDA

IV.1. A Produtividade como factor fulcral do trabalho remoto

Para a Cassie, do grupo Denali que iniciou a sua jornada de 12 meses, em Lisboa a Junho de 2018, trabalhar remotamente aumenta a produtividade, porque estar num novo ambiente estimula a sua criatividade de maneira diferente do que se estivesse sentada num escritório durante as chamadas 'horas de trabalho regulares'. Estar em algum lugar novo, num *coworking space*, onde vê pessoas ocupadas também a faz sentir que deve estar ocupada e funciona como um estímulo. Considera, no entanto, que trabalhar em casa, apesar da falta de interrupções, na verdade não a torna tão produtiva. Sente ser mais fácil ficar complacente e adiar as suas tarefas.

Markus, que acabou o grupo Taksu de 4 meses na Ásia em 2019 e iniciou novamente noutra, o grupo Hidalgo em 2020, onde irá viajar 4 meses na América Latina, considera que ao trabalhar remotamente tem muito menos distrações por telefone. Isto acontece, porque, uma vez que está longe, toda a comunicação é por escrito e vai sempre diretamente ao assunto, sem rodeios. Sente que melhorou o seu desempenho porque tenta fazer as coisas com mais foco, de modo a fazê-las mais rapidamente e assim, explorar mais os sítios onde se encontra. Matt Fuller, do grupo Polaris, pensa que é neste momento muito mais eficiente porque faz a mesma quantidade de trabalho em menos horas. Também menciona que tem menos distrações do que quando estava no escritório presencialmente.

Outra participante que diz pensar ter melhorado bastante o seu desempenho, é Veronica, de nacionalidade Mexicana, do grupo Yugen que passou por Portugal em Outubro de 2017 e que neste momento se inscreveu num Mestrado em Lisboa, afirmou que quando estava num escritório, por exemplo, era constantemente interrompida por colegas de trabalho ou para reuniões pouco produtivas. Além disso, mencionou que quando trabalha remotamente, está num lugar que deseja explorar e existem sempre coisas divertidas/ interessantes para fazer depois do trabalho. Assim, também ela diz trabalhar mais rapidamente e melhor, porque há algo por descobrir à sua espera. Jillian Littlejohn do grupo Sisu, diz que a capacidade de controlar as distrações e poder evitar colegas de trabalho tagarelas, longos intervalos ou reuniões sem objetivos claros, ajuda

à produtividade. Com o trabalho remoto, pode providenciar um ambiente em que seja capaz de produzir o seu melhor trabalho, seja num café com agitação ou num canto tranquilo de uma biblioteca, além de reservar intencionalmente sessões de trabalho com colegas de trabalho *online* para definir deadlines de projetos específicos.

Lindsey Jensen do grupo Polaris que está a viajar há 8 meses e passou por Lisboa a Novembro de 2019, não tem dúvidas de que desde que se encontra a viver este registo de nomadismo, a sua performance aumentou muito. Um dos exemplos que deu para ilustrar esta afirmação foi a de que “ninguém está na minha mesa para conversar bastante sobre o que fez no seu fim de semana”, que passa menos tempo no trânsito e a despachar-se e, portanto, sente-se mais sã, uma vez que consegue dormir mais. Melanie Long, do grupo Yugen acredita que este tipo de trabalho acaba por lhe baixar os níveis de *stress* com as suas coisas pessoais porque tem flexibilidade para se organizar.

Rashaun, do grupo Libertatem, o primeiro grupo que recebi em Lisboa, a Fevereiro de 2017, diz não ter nenhuma dúvida de que o nomadismo digital aumenta o seu desempenho. O trabalho remoto permite-lhe estar num ambiente confortável, onde pode concentrar-se nas suas tarefas, em vez de estar num ambiente de escritório que o distrai. Menciona que o trabalho remoto também possibilita reduzir o tempo de deslocação até ao local onde vai executar as suas funções, dando-lhe mais tempo para gerir as tarefas do dia-a-dia. Michelle Luong, do mesmo grupo, acredita absolutamente que a sua produtividade melhorou muito desde que trabalha remotamente. No entanto, sublinha que foi preciso alguma prática no início para gerir o seu tempo corretamente. Aprendeu que programar o seu dia ao minuto permitiu-lhe dedicar horários específicos ao trabalho e dedicar-se a vários projetos diferentes.

Wesley do grupo Rumi que nunca passou por Lisboa, diz que a sua produtividade depende muito de quem o rodeia. Quando se conecta / viaja com indivíduos que gostam de mergulhar profundamente na cultura de um país, prospera. Quando fica em *hostels*/ alojamentos mais baratos, acaba por não ter tanto descanso, estar em clima de festa e estagnar intelectualmente. Sente que o que a *Remote Year* lhe dá pode ser interessante, se se rodear das pessoas certas.

Tanto Stacy que já acabou uma viagem de 4 meses na Ásia com o grupo Mandala e irá começar brevemente uma jornada de 12 meses no grupo Ramses, como Marianne do grupo Parea que passou por Lisboa a Abril de 2019, consideram que trabalhar remotamente melhora a sua produtividade porque evita o *commuting*, lhes dá uma maior qualidade de vida após o trabalho e lhes dá a possibilidade de organizar a

vida de modo a aproveitar os momentos que têm mais energia. Katelyn Aase, do grupo Pachamama, não tem dúvidas que sem tempo de *commuting*, tem mais tempo para trabalhar e também foca as distrações do escritório como uma melhoria na sua situação actual.

Cyndie, do grupo Imani que irá passar por Lisboa no início de 2020, diz que uma grande parte do seu aumento de produtividade tem a ver com o facto de não ter de lidar com coisas que acontecem na sua vida pessoal no dia-a-dia quando se encontra no seu país. A família, os amigos, as notícias diárias, a vida política de um país, têm um grande peso quando está na sua terra natal. Além disso, pensa que o facto de ter um cronograma flexível permite que trabalhe melhor ao seu próprio ritmo e nos períodos de tempo em que se considera mais produtiva.

Kristie Yung, do grupo Sisu que esteve em Lisboa em Abril de 2018 e que decidiu ficar a viver na cidade de Lisboa, diz que o trabalho remoto melhora o seu desempenho porque se sente

“mais livre para trabalhar como quiser. Com isso, quer dizer que trabalha sem o medo e pressão de colegas ou da chefia a olhar por cima do meu ombro, estou mais relaxada, posso entrar e sair de outras janelas da web (não relacionadas ao trabalho) para descontraír de vez em quando, e assim recarregar o meu cérebro”.

Considera que trabalhar remotamente também significa trabalhar quando é mais produtiva, e que

“ser forçado a trabalhar às 9h, quando ainda não estou totalmente acordada, não é um bom uso do tempo para mim ou para o meu empregador. Se eu puder trabalhar à noite, posso realizar a mesma quantidade de trabalho numa 1 hora, em vez de 2 horas às 9h”.

Elizabeth Garrison, de um dos primeiros grupos da *Remote Year*, o Cousteau, é da mesma opinião. Pensa que a produtividade melhora quando nos encontramos num ambiente de trabalho mais adequado ao nosso estilo, principalmente se não estiver vinculado a um determinado cronograma. Para ela, por exemplo, é mais fácil trabalhar à tarde, portanto, se tivesse que estar num escritório para trabalhar pela manhã não aproveitaria ao máximo o tempo em que é mais produtiva. Se conseguir fazer outras coisas (por exemplo, ir à lavandaria, fazer compras, etc.) de manhã, pode concentrar-se em trabalhar durante a tarde quando estiver no seu melhor. Além disso, se trabalhar

remotamente, é avaliada apenas pelo trabalho que produz, e não na forma como o produz “porque não tenho o meu chefe a observar”. Assim, sente que também existe uma aprendizagem de se pressionar, para ter a certeza de que faz bem o seu trabalho.

Taylor Fiscus, do grupo Meraki de 12 meses que nunca passou por Lisboa na sua rota, decidiu vir um mês para Lisboa no estatuto de *Citizen*, numa fase posterior ao término do seu programa. Para si, a produtividade depende muito se está a viajar com um grupo de pessoas que a pressionam a fazer muitas atividades, ou se está simplesmente a trabalhar em casa ou num café e se pode realmente focar uma boa parte do seu dia no seu trabalho.

Dervla Pinto, do grupo Polaris, afirma com veemência que a sua produtividade melhorou desde que abraçou este estilo de vida.

“A empresa onde trabalho acabou de terminar o ano fiscal de 2019, e eu tive o meu melhor ano de todos os tempos (em 5 anos), e estou há 9 meses a trabalhar remotamente. Quando vemos outras pessoas a trabalhar arduamente todos os dias, mas não estamos no nosso ambiente de trabalho/escritório, há eliminação do ambiente tóxico e comiserativo de falar da vida dos outros e isso dá-me um empurrão no sentido de ficar mais concentrada”.

Jennifer Magee do grupo Libertatem, diz que ter descoberto que o trabalho remoto aumenta em muito a sua produtividade e que desde que entendeu que pode agendar o seu trabalho com base em quando sente ser mais criativa e focada, o seu melhor desempenho é notável. “Tenho a tendência de ser mais produtiva ao final da tarde e início da noite e, se consigo dormir, exercitar-me e depois concentrar-me no trabalho, faço muito mais do que tentar forçar-me a trabalhar de manhã quando estou cansada e pouco focada”. Além disso, diz que o facto do seu trabalho exigir muita concentração para resolver problemas e apresentar soluções criativas, faz com que seja ainda menos adequado ao ambiente clássico de escritório, onde há distrações e o sentimento de obrigação de estar lá e pertencer àquele espaço. Prefere inspirar-se e sentir-se motivada, escolhendo o seu próprio ambiente. Kaarina Stiff, do grupo Aurora também acredita que ao controlar o seu ambiente de trabalho, tem menos distrações. Katie Nigh do grupo Shanti, foca o seu discurso no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Mais uma vez é mencionada a desnecessidade de se preparar para ir a um escritório e o uso do seu tempo com mais eficiência. Com menos distrações, conclui a

mesma quantidade de trabalho (ou seja, 8 horas) em muito menos tempo (ou seja, 5-6 horas).

Paul, do grupo Bourdain que passou por Lisboa no ano 2019, diz que o seu caso é diferente da maioria porque está reformado, embora administre ativamente os seus investimentos. Pensa que as questões de produtividade e desempenho não mudam, mas alternam-se. O exemplo que dá, é relativo a um investimento em ações que fez antes de partir para o programa de 12 meses da *Remote Year* e, que há alguns meses, vendeu por um lucro de 750 mil dólares. Embora considere que o que lhe aconteceu foi sorte e não por entender imenso do assunto, comenta que gerir essa quantia mudou completamente a sua vida. Reconhece que o facto de viver de um modo nómada faz com que não consiga ter um foco nítido em como investir esse dinheiro, porque tem muitas distrações diárias.

William referiu que o fuso horário é um fator relevante para a sua produtividade. O facto de estar num fuso horário 6 horas à frente do seu escritório principal facilitou-lhe a preparação para o dia, e entra sempre nas reuniões com muitos slides / materiais prontos para a sua equipa e assim, sente-se mais confiante. Lindsay Motlin, do grupo Parea também refere o fuso horário. Num fuso horário diferente, é mais produtiva porque tem menos reuniões desnecessárias e as pessoas respondem às suas próprias perguntas / fazem suposições sem lhe perguntar, o que quase sempre é bom. Noutro fuso horário, também é possível olhar para os emails numa única altura do dia e não num modo contínuo.

Maria Baidenbaum, membro do Staff da *Remote Year* e Lindsay Hickey do grupo Yugen, consideram que o aumento da sua produtividade é inegável e que para além do tempo que evitam a deslocar-se, podem trabalhar em ambientes mais confortáveis e rodeadas de coisas e pessoas de quem gostam e escolhem ter por perto.

Rose, um antigo membro do Staff da *Remote Year* e agora Citizen do programa, considera que a sua produtividade melhora. Após viajar continuamente durante dois anos e ser nómada digital, procurava uma nova cidade para se basear e aí chamar “casa”. Durante esses dois anos de viagem, passou várias vezes por Lisboa e numa das ocasiões estendeu a sua estadia a 90 dias – o máximo permitido no espaço Schengen para cidadãos americanos —para entender se gostaria de viver nesta cidade. Acabou por decidir ter como base Puerto Escondido, no México e daí trabalhar remotamente.

“Neste momento, moro na praia e quero estar ao ar livre, na praia ou na água, tanto quanto possível. Isso motiva-me a realizar o meu trabalho mais rapidamente e manter o foco, dando prioridade à realização do meu trabalho com mais eficiência, para que possa passar o máximo de tempo possível ao ar livre. No meu último trabalho remoto, onde estive 3 anos e meio, a minha equipa (toda remota) foi uma das equipas com melhor desempenho da empresa, atingindo ou excedendo consistentemente metas, contribuindo para o lançamento de novos produtos, centenas de milhares de dólares em receita e altos índices de satisfação do cliente, provando que o trabalho remoto pode ser um ótimo trabalho”.

Joshua Best, Staff da *Remote Year*, que passou por Lisboa a Outubro de 2018, explica que na sua vida anterior à *Remote Year*, uma viagem de uma hora e meia para o trabalho, era a norma. Além disso, era preciso fingir a hora de ponta para conseguir chegar ao seu destino às 9h. Então, realisticamente, teria de acordar às 6:30 da manhã para se preparar para o trabalho, e estar lá às 9 da manhã. Depois da chegada ao trabalho, já se sentia cansado de fazer essa jornada. Cansaço acumulado também com o facto de não acordar naturalmente. A primeira hora de trabalho era regularmente destinada a beber café com os colegas e organizar a sua caixa de email. É possível afirmar, que o seu trabalho só começaria por volta das 10h da manhã. Por comparação, na sua vida na *Remote Year*, acorda naturalmente entre as 7h30 às 8h e, no mesmo período de uma hora e meia, prepara-se, caminha até onde decide trabalhar naquele dia e começa o trabalho às 9h. Além disso, porque acorda quando quer, sente-se mais descansado. Então, em menos tempo, começa o seu dia de trabalho mais cedo, com mais energia e foco. Na *Remote Year*, a sua qualidade de vida geral, disparou. Como resultado, sente-se um funcionário geralmente mais engajado e comprometido. Não precisa tirar tantos dias por doença ou de férias e, quando tirar férias, sente-se feliz em acompanhar as coisas que vão acontecendo na empresa.

Ellen, do programa Meraki, acredita que neste momento, maximiza a sua produtividade dentro de um prazo mais eficiente.

“Trabalhando remotamente, aprendi a fazer em 3-4 horas, o que no passado fazia em 8 horas no meu trabalho de secretária (mesmo que não houvesse trabalho suficiente para preencher as 8 horas). No entanto, exige mais força de

vontade e disciplina por parte do funcionário para ser produtivo com o tempo, o que foi um ajuste para mim.”

John Glorioso do grupo Polaris assegura que trabalhar remotamente concentra-se em realizar as coisas que precisam ser feitas, gastando menos tempo nas coisas básicas e nos trabalhos repetidos. Também acha que ajuda a ser mais criativo e a pensar sobre as coisas de maneira diferente. Diz estar mais motivado para realizar as tarefas necessárias para poder sair e explorar e conhecer as novas cidades onde se encontra. “Não acredito que meu trabalho sofra, em vez disso, é aprimorado”.

Hunter Pine, do grupo Meraki e provavelmente o *Citizen* mais conhecido da comunidade por estar continuamente a fazer programas da *Remote Year* desde o início de 2017, quase a perfazer três anos de viagem, diz que:

"Trabalhar remotamente dá-me a liberdade de trabalhar de acordo com minha própria agenda. Como resultado, muitas vezes trabalho com mais frequência, já que posso fazê-lo de qualquer lugar. Vejo-me muito mais produtivo enquanto trabalho remotamente porque há menos distrações. Nos escritórios, as pessoas incomodam-me para conversar ou fazer uma pergunta com uma conversa de 20 minutos que poderia ter sido respondida em 30 segundos por e-mail ou mensagem directa num chat.”

Zeke, colaborador da *Remote Year* volta a frisar as menores interrupções e distrações. Referiu que quando trabalhava num escritório, havia inúmeras vezes que os colegas de trabalho passavam pela sua mesa apenas para conversar. Agora, o seu trabalho é mais focado e pensa ser mais atencioso e intencional nas suas comunicações.

Patrick Burke, do grupo Curie, menciona também a menor quantidade de interrupções constantes, mas frisa que um requisito para funcionar é que a chefia estructure o trabalho de maneira diferente —entregas baseadas em projeto e não número de horas.

Victoria Cumberbatch, antigo membro da equipa *Remote Year*, e neste momento *Citizen* com duas passagens por Lisboa em Maio e em Agosto de 2017, observa uma melhoria no seu desempenho porque pode trabalhar quando é mais eficiente, e usar

ferramentas que eliminam a distração e aumentam o foco, como o Franz / TomatoOne⁸ ou visualização em tela cheia.

Barbara Cameron, do Canadá e pertencente ao grupo Curie que passou por Lisboa em Outubro de 2018, considera que a comunicação com os colegas de equipa quando se trabalha remotamente, é geralmente mais direta e focada no propósito da reunião, o que também economiza tempo e leva a reuniões mais frutíferas e produtivas.

Warren pensa que a produtividade depende sempre do contexto. Para ele, varia drasticamente da força de vontade da pessoa e da indústria em que se posicionam. Acha que se geralmente, alguém está confiante das suas capacidades (ou seja, não é novo no seu trabalho) e está comprometido com a tarefa em questão, pode aumentar o seu desempenho.

Também Yannick, do grupo Fernweh que passará por Lisboa brevemente pensa que a produtividade do trabalho remoto depende da tarefa em questão. Ter mais espaço e tempo para encontrar janelas de foco puro é uma vantagem. Dana, do grupo Kaizen que esteve por Lisboa em Junho de 2017, acredita também que é mais eficiente porque quer fazer coisas quando está a viajar e por outro lado, sente-se muito mais confiável e capacitada para fazer o seu trabalho.

Para Emily Ryan, cidadã australiana, do grupo Libertatem, o trabalho remoto não poderia fazer mais sentido uma vez que trabalha por 'sprints', e por isso, reúne-se com os colegas no início de cada sprint para mapear e preparar o seu trabalho para duas semanas. Faz reuniões através de vídeo diariamente, para entender se outras coisas prioritárias surgiram no entretanto, discutir o que alcançaram no dia anterior ou o que correu menos bem. Têm ainda algum tempo para as sessões colaborativas e usam o *slack* para comunicar.

Travis, membro do staff da *Remote Year*, quis participar neste estudo porque na sua visão, o trabalho remoto aumenta a eficiência, mas não necessariamente a produtividade, e esses dois conceitos são frequentemente associados e deveriam ser analisados separadamente. Admite que as pessoas fazem melhor uso do seu tempo na frente de seus computadores / projetos (eficiência), mas geralmente gastam menos tempo com essas coisas, então pensa que o desempenho por horas de trabalho é melhor

⁸ Franz e o TomatoOne são algumas das ferramentas de produtividade disponíveis para ajudar na manutenção de um foco.

rentabilizado, mas provavelmente poderiam fazer mais ainda se usassem a totalidade das horas (produtividade).

Zack Saunders, do grupo Kuungana também considera que a produtividade é muito contextual. Para si, dois fatores grandes são papel e foco. Num tipo de trabalho mais individual, no qual não existe muita colaboração, pensa que o trabalho remoto oferece uma grande oportunidade para melhorar o desempenho. Remove as distrações no escritório e obtém-se os benefícios de um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, numa equipa mais colaborativa, o trabalho remoto pode diminuir o desempenho geral da equipa.

Ao longos dos anos que trabalhei na *Remote Year*, em vários discursos ouvi esta narrativa de que há trabalhos em que é preciso uma maior colaboração diária e que nesses, pode ser complicado trabalhar remotamente. Na empresa onde trabalho de momento, por exemplo, seria complicado que os dois programadores que estiveram envolvidos num projeto comum não estivessem perto do CEO e da designer. Uma solução seria estarem a fazer videochamada todo o dia, mas isso não seria muito prático. Desse modo, essas pessoas estão todas em Melbourne, mas eu pelo facto da minha posição ser mais individual, estou onde quiser.

Também Zakia, do grupo Zenith, pensa que o nível de produtividade e desempenho depende da tarefa que precisa ser concluída enquanto se trabalha remotamente. Por exemplo, se está a trabalhar numa tarefa ou projeto que não precisa necessariamente de um ambiente "silencioso" (ou seja, atender chamadas, gravar vídeos etc.), acha que trabalhar remotamente melhora o desempenho e a produtividade. No entanto, se a tarefa exigir maior concentração e um nível de ruído baixo a inexistente, trabalhar remotamente poderá diminuir a produtividade e o desempenho. Quando trabalhava na *Remote Year*, ouvi vários comentários sobre o facto de que uma vez que nestes *coworks*, estas pessoas com trabalhos todos diferentes, estão sem os chefes por perto, há sempre mais azáfama e não é tão produtivo para todos porque algumas pessoas precisam de mais silêncio.

Melissa Randall do grupo Earhart, é mais uma participante que acredita que, no cenário certo, o trabalho remoto melhora o seu desempenho, mas reduz a quantidade de tempo trabalhado. Considera-se uma “coruja da noite” uma vez que as suas horas mais produtivas costumam ser depois do horário comercial. O trabalho remoto permite-lhe fazer um mínimo durante o dia de trabalho, misturado com recados de vida mais fáceis de fazer e fechar a maior parte do seu trabalho mais tarde, quando não é incomodada

com muitas perguntas. Afirmar que quando começou a trabalhar remotamente, as suas horas estimadas para projetos de trabalho diminuíram cerca de 25% depois de avaliar quanto tempo demorava a fazer as suas tarefas.

Sarah Daniel, do grupo Elysian diz ter uma tarefa de grande responsabilidade porque tem de provar diariamente à sua empresa que pode trabalhar remotamente. De momento existem apenas um ou dois trabalhadores 100% remotos e o seu exemplo servirá para garantir que outras pessoas poderão fazê-lo também. Assim, ser produtiva é algo que tenta todos os dias, trabalha na sua linha de tempo e pára de trabalhar quando o trabalho termina em vez de parar de quando o relógio marcar 17h.

Para Samantha Thomas, antiga trabalhadora da *Remote Year*, trabalhar remotamente incentiva a tirar o máximo proveito do dia-a-dia. Os trabalhadores remotos valorizam os seus empregos pelo estilo de vida que vivem, portanto, o seu desempenho e a produtividade aumentam à medida que trabalham duro para manter o seu emprego. É um ciclo. Dá o exemplo de trabalhadores remotos que fazem pausas como uma aula de ioga durante o dia de trabalho para aumentar a criatividade, em vez de tentar passar horas no escritório e voltar a correr para casa para tentar ir ao ginásio.

IV.2 A distinta noção de tempo útil, valor do tempo e a felicidade alcançada

Em algumas das explicações e intervenções anteriores é possível entender a importância da utilização do tempo útil para estes indivíduos, e nessa ótica optei por explorar este conceito.

Uma das temáticas recorrentes nas conversas com os participantes do programa foi sempre sobre o conceito de tempo e se este mudou depois de trabalharem remotamente. Há quem se queixe que continua a passar muito depressa como o participante Markus, mas há quem assegure que consegue fazer mais na mesma quantidade de tempo como a Lindsey do grupo Polaris. Cerca de seis participantes pensam que este conceito não mudou por terem um trabalho remoto. Outros referem que são mais eficientes porque não estão restritos a um horário de trabalho das 9h às 17h.

A participante Cassie, não tem dúvidas que o seu conceito mudou de tempo mudou por completo. Como designer, afirma que a sua criatividade tem “picos e vales” e que num trabalho regular, seria forçado a trabalhar em horários específicos em que

sua criatividade pode não fluir. Ao trabalhar no seu próprio horário, é capaz de maximizar esses picos de criativos porque está a trabalhar quando estes acontecem.

Rashaun afirma que se tornou uma questão de ser mais eficiente com o seu tempo, em vez de passar por um ciclo de funções diárias. Stacy diz perceber que tem mais flexibilidade no que faz e em quando pode fazê-lo.

Kristie sente-se mais produtiva porque em vez de perder tempo a procrastinar para ir trabalhar ou ficar exausta depois do trabalho, pode usar o seu tempo com mais sabedoria e a sua qualidade de vida melhorou. Agora vê cada minuto como uma oportunidade de fazer algo (ser produtiva) no trabalho ou na vida e isso é uma mudança significativa.

A participante Taylor percebeu que quando estava sentado num escritório passava maior parte do dia a ver notícias em vez de trabalhar focada e perdia muito tempo no trânsito.

Dervla demonstra felicidade ao expor que os seus dias são mais completos, pois tem a flexibilidade de não estar no mesmo escritório todos os dias, e isso fá-la aproveitar os seus dias de maneira diferente.

Jennifer Magee gosta do facto de poder trabalhar quando se sente mais inspirada e poder parar a meio dia para participar numa atividade que lhe apetece. O facto de o trabalho poder ser separado por blocos e não 8 horas contíguas foi mencionado também pela participante Barbara e Patrick do grupo Curie, Zeke do Staff da *Remote Year* e Elizabeth do grupo Cousteau. Melissa Randall também pensa que 9-5 nunca foi o seu estilo e que tem sido libertador trabalhar, quando se sente motivada e animada para fazê-lo. Kaarina Stiff diz mesmo que:

“Sinto menos pressão para trabalhar um "dia inteiro" em termos de apenas colocar horas destinadas ao trabalho no meu dia. Penso mais no que realizei, não no tempo que me levou a concluir alguma coisa.”

Para Paul, o conceito de tempo mudou dramaticamente. Só se apercebeu nos primeiros meses da sua viagem com a *Remote Year* que a sua vida estava cheia de pequenas rotinas.

Lindsay do grupo Yugen comenta que muitas vezes trabalha mais quando está a trabalhar remotamente, porque se sente mais feliz num determinado ambiente. Para Maria, o tempo passa mais devagar, porque pode estar mais presente em mais momentos e ocasiões.

Para Chimdi, do grupo Curie, o tempo tornou-se muito mais importante. Está mais consciente de quanto gasta no trabalho, por isso é incrivelmente importante que o seu "tempo livre" seja gasto com pessoas de qualidade e em experiências gratificantes.

Para a Rose, já não são precisas 8 horas do seu dia para concluir o trabalho. O que seria expectável num trabalho tradicional de "período integral". Costumava pensar que a maior parte do seu dia precisava ser gasta num escritório ou num computador para começar o seu dia de trabalho. Agora entende que esse não é o caso (pelo menos para si) e também vê o tempo como uma mercadoria mais preciosa. Pensa em como pode maximizar todos os dias o seu tempo, para encaixar o máximo possível. Não de forma a incluir muito mais coisas na sua agenda, mas de forma a não esquecer as coisas importantes para si como o bem-estar mental, atividade física, passar tempo com os entes queridos, estar ao ar livre e concluir as suas tarefas de trabalho. Desde a mudança para o trabalho remoto, tem mais consciência de como passa o seu tempo todos os dias.

Em várias conversas com participantes dos Estados Unidos, foi interessante entender algo que não nos é um lugar muito comum. A grande maioria das pessoas, não vivia na mesma cidade onde nasceu ou perto dos seus familiares. O facto de o país ser um território tão vasto, faz com que as opções para estudar ou trabalhar sejam muitas vezes a muitos quilómetros do sítio onde passaram a sua infância ou adolescência. Deste modo, a maioria das pessoas deste país, já estavam habituadas a estar longe da sua família e amigos de infância e ater de apanhar um avião para os visitar. Assim, com um trabalho remoto, é-lhes mais fácil otimizar o tempo perto daqueles que mais gostam e ao mesmo tempo, poder viajar e explorar o mundo.

Wendy afirma que o seu tempo é muito mais valioso e produtivo. Aprecia não ter reuniões intermináveis e conversas de café no escritório que interrompem as suas correntes de ideias.

Joshua Best, diz que o seu tempo é mais valioso agora, tanto o seu tempo pessoal quanto profissional. Por estar mais no controlo dos seus próprios dias de trabalho, naturalmente encontra mais maneiras de maximizar todo o tempo que tem “dentro e fora do relógio”.

Ellen sente que tem mais tempo para trabalhar e aprendeu várias maneiras de maximizar a sua produtividade. John Glorioso é direto na maneira como aborda o seu conceito de tempo. “Não importa que dia da semana seja. Quando o trabalho precisa ser feito, ele é feito”.

Para Hunter, o facto do seu horário de acordar estar mais próximo das 9h, e não das 7h para tomar banho e comutar, é importante. Preocupa-se menos com o tempo em geral, sabendo que pode realizar o seu trabalho sempre que quiser, por isso tem muito menos estrutura no seu tempo de vida. Viki considera que trabalha com mais inteligência e sem esforço e essa é a sua maior prioridade. Marca o seu ritmo para garantir que não trabalha demais e não encontra mais coisas para fazer.

Emily Ryan diz-nos que “Sinto que realmente tenho autonomia nas minhas 8 horas de trabalho, 8 horas de diversão e 8 horas de sono. Posso utilizar cada momento porque não sou forçado a realizar atividades relacionadas ao tempo, como viajar para o trabalho.”

Travis não tem dúvida que o seu estilo de vida torna o tempo mais valioso.

“Como mochileiro, alguns dias são: 1. Cozinhar os ovos por uma hora. 2. Tocar guitarra por uma hora. 3. Etc. Etc., mas como trabalhador remoto, tenho mais dinheiro para não ter de dar prioridade a poupá-lo acima de tudo, e todas as horas do dia são sobre trabalhar (ganhar dinheiro) ou gastá-lo bem no lugar incrível que estou a explorar”.

Michelle Luong considera o tempo o seu bem mais precioso. A ideia e o romantismo de trabalhar e viajar, foi algo que conheceu quando viveu em Nova York. A agitação era o estado de espírito ideal de tantas pessoas, que passar a maior parte das suas horas de vigília a trabalhar, era a norma. Neste momento está focada em separar trabalho e vida pessoal, e garantir um tempo para si. Então, em termos do conceito de tempo – costumava-se misturar, e agora está muito ciente de quanto tempo aloca para cada categoria no seu dia. Sarah Daniel também vê o tempo como algo extremamente valioso. Qualquer que seja o tempo extra que gasta no escritório, é tempo perdido que poderia estar a explorar um novo país. Neste momento, concentra-se em terminar o trabalho o mais rápido possível, em vez de mexer no Instagram ou ler artigos aleatórios.

Desde que trabalha remotamente, Zakia sente que tem atividades mais emocionantes. O que, por sua vez, lhe permite fazer mais em um curto período de tempo. O incentivo para sair e explorar a cidade / país que está a visitar, aumenta a sua atenção, foco e produtividade quando realmente trabalha.

Ao trabalhar num fuso horário diferente, Matt considera que é mais fácil fazer mais em menos tempo. Quando trabalha no mesmo fuso horário dos seus colegas de trabalho, acaba por trabalhar uma semana normal de 40 horas.

Para Melanie Long, o tempo é muito mais fluido e não há o conceito de "fim de semana", uma vez que não precisa esperar pela sexta-feira para ter atividades de lazer e descoberta. Para Samantha Thomas, todos os dias se tornam uma aventura para viver ao máximo e isso significava ser produtivo no trabalho. O seu trabalho e a sua vida eram os mesmos, às vezes trabalhava ao fim de semana para sair num dia durante a semana.

Katie Nigh diz que por opção, agora trabalha geralmente 7 dias por semana, em vez de 5, trabalhando menos horas por dia. Helen diz que neste momento tudo é muito mais flexível e Victoria sente que o seu horário de sono se alterou por completo devido à mistura de fusos horários.

Jillian diz que para si, o tempo está num estado de equilíbrio intencional. Sem adicionar tempo de *commuting* e definir horas de trabalho, tem mais tempo livre para ser mais produtiva quando está focada numa tarefa.

Lindsay Motlin diz que aprendeu a valorizar muito mais as manhãs, e sente-se mais feliz em fazer as suas próprias coisas e depois concentrar-se no trabalho no resto do dia.

IV.3. Razões para manter este estilo de vida

Há imensas razões para se manter este estilo de vida. Rose, do grupo Magellan, aponta algumas: liberdade, flexibilidade, económicas por poder viver em lugares baratos enquanto ganha um salário em US\$, conhecer pessoas espantosas de todo o mundo, experienciar momentos incríveis em viagem para explorar novos lugares, aprender sobre o mundo e sobre ela própria.

IV.3.1. Digital “Flexinomadism”?

Walter acredita que o seu balanço perfeito é ter este estilo de vida ocasionalmente. Adora a flexibilidade de ser nómada digital e como isso oferece mais opções de viagem (em vez de ficar vinculado a dias limitados de férias) e o facto de também lhe permitir sentir que está a morar num sítio específico.

Melissa Randall do grupo Earhart, diz adotar uma abordagem combinada para viajar e trabalhar. Trabalha em casa / cafés / *coworking spaces* três dias por semana, e no escritório dois dias por semana. Também viaja e trabalha intermitentemente por períodos de uma semana a um mês.

Rose do grupo Magellan, afirmou que ao viajar, percebeu que sentia falta de ter uma casa. Odiava ter a vida toda numa mala, perdia a sua capacidade de fazer hobbies que envolvem ter materiais e ferramentas (pintura, manufatura de couro, costura, *cosplay*⁹ etc.), sentia falta dos seus amigos e familiares. Trabalhar num estilo de vida combinado ainda lhe permite viajar e experimentar coisas, além de manter as outras coisas que também quer.

Winona explicou que fez apenas uma viagem de 4 meses com a *Remote Year* e decidiu estender a sua viagem para algo mais perto de um ano. Para si, o estilo de vida de um mês por cidade foi um pouco rápido demais, e por isso está a gostar de passar 2-3 meses em cada cidade. Pam, do grupo Magellan diz que o trabalho remoto é incrível para manter “as coisas vivas, a chama acesa” —não estar presa numa rotina e poder deixar para trás os invernos britânicos. No entanto, adora estar no Reino Unido durante o verão, e considera importante e ser agradável misturar as coisas.

Kristie Yung, do grupo Sisu que tem Lisboa como base, disse que percebeu que precisava de ter um lugar estável em que pudesse entrar e sair. Ser completamente nómada era muito stressante para si. Quando não tinha uma base a que chamava “casa”, tinha de pesquisar onde comer, onde comprar alimentos, onde trabalhar, como fazer amigos, onde morar, o que ver na cidade, entre outras coisas, com muita frequência e acha que não é o ideal quando se trabalha a tempo inteiro.

Pelos grupos de *Slack* e as conversas que ocorrem nos mesmos, é fácil entender que a grande maioria dos participantes, escolhe um sítio para chamar “casa” após o término do seu programa, mantendo, no entanto, um elevado volume de viagens sempre que possível para utilizar o seu estatuto de trabalho remoto. Existe um canal destinado a alugar as suas casas/quartos nos períodos que estão fora delas para assim, minimizar os seus gastos.

IV.3.2. “O Mundo é muito grande”

Daniel, do grupo Kaizen diz que continua a viajar e a trabalhar porque “o mundo é grande e fascinante demais para não ver o máximo possível”.

⁹ Literalmente “Costume Play”. Vestir-se e fingir ser um personagem fictício (geralmente ficção científica, banda desenhada, ou personagem de *anime*). Existem convenções de *cosplay* de *anime* em todo o mundo.

Sabrina, do grupo Denali que passou por Lisboa em Junho de 2018. Ainda está a viajar. “Depois de perceber que era tão fácil viajar com meu portátil, por que razão é que eu ficaria em casa com a mesma rotina?”

Moira Mallison, do grupo Curie, apesar de ser a mais velha do seu grupo, com mais de 60 anos, não tem dúvidas de que quer continuar a explorar este mundo porque ainda tem muito para percorrer e já tem viagens pensadas para o início de 2020.

Fugir constantemente do frio foi uma razão apontada por vários dos participantes envolvidos neste estudo.

Kelsey Thompson do grupo Denali, diz ter continuado com este estilo de vida por dois grandes motivos:

“1. Há tanto mundo para ver e eu amo o facto de que não preciso limitar a minha exploração a apenas duas semanas de férias por ano. Gosto de ser móvel e viajar e esta poder ser a minha vida real.

2. As pessoas! Adoro conhecer novas pessoas quando viajo e, mais do que isso, adoro reencontrar a minha família *Remote Year* com quem viajei por um ano. Também é um grande bónus poder encontrar-se com outras pessoas como os Citizens, as equipas locais da *Remote Year* e outros novos Remotes.

Diria que o primeiro motivo foi consistente, enquanto o segundo motivo evoluiu e cresceu em importância desde que iniciei meu programa *Remote Year*.”

Paul Egges, do grupo Yugen, sendo também um dos Citizens mais sénior da *Remote Year*, afirma que continua a explorar o mundo “Porque não estou mais novo e adoro viajar. Um dos objetivos / motivações permanece por cumprir. Ainda não decidi onde morar quando me aposentar”.

Becca, do grupo Kahlo afirma que quer “Ver novos lugares é certamente um benefício. E conhecer pessoas que eu nunca conheceria em casa, dentro dos meus círculos sociais.”

Sabrina do grupo Denali, expressa a sua preocupação em parecer que vai soar cliché, mas diz que explorar novos mundos, conviver com os habitantes locais, experimentar novas gastronomias, sair da rotina e sair da zona de conforto são o que a levam a continuar esta aventura.

A vontade de explorar é elevada ao ponto de existirem grupos dentro do canal dos *Citizens* no *Slack* a combinar uma visita a um dos sítios mais remotos do planeta, Tristão da Cunha, em 2022.

IV.3.3. – A Descoberta do Nomadismo Digital – O não caminho de volta à vida anterior.

Alguns participantes que quiseram ficar anónimos referiram que continuam a viajar enquanto trabalham porque gostaram mais deste estilo de vida do que do anterior. Um deles afirma que só foi para o programa por curiosidade porque o seu sonho sempre foi experimentar morar em diferentes cidades do mundo. Depois de entender que este estilo de vida é viável, não se consegue imaginar a fazer mais nada. Há quem diga que sente que não encontrou um lugar onde queira criar raízes.

Working like this allows me to travel at the level and price range I want to travel and live at. My initial motivation was to travel to find a new place to settle down. That has since changed as I love being nomadic. —Robby Melville, Ikigai

Kayla Harris, do grupo Exupery acredita que viajar a um ritmo mais lento é algo que leva a que este estilo de vida faça mais sentido. Começou a aprender espanhol e quer continuar esse processo, que não é o que originalmente se propôs fazer, mas que lhe está a abrir os horizontes. Por outro lado, diz economizar mais dinheiro a viver no exterior do que seria capaz de economizar em casa.

Sean que participou 12 meses no grupo Kaizen e mais 4 meses no grupo Panta Rhei, esclarece que a liberdade e as oportunidades intrínsecas a este estilo de vida são um pouco viciantes, e diz não ter a certeza se algum dia quer voltar. As motivações para manter este estilo de vida são essencialmente as mesmas de quando começou, apenas amplificadas pela experiência em si.

“Gosto da flexibilidade de poder estar em qualquer lugar a qualquer momento (desde que haja *wifi*). Torna o equilíbrio trabalho / vida muito mais fluida e permite-me tirar proveito dos benefícios de viagens flexíveis —economizo muito dinheiro porque posso escolher as datas mais baratas ou ir de última hora. Também tenho menos *stress* ao fazê-lo dessa maneira, porque sei que ainda estou a ganhar dinheiro enquanto viajo. Sinceramente, não achei que continuaria a fazer isto quando iniciei o programa da *Remote Year*, mas descobri um

equilíbrio realmente bom de ter uma base em Lisboa, onde posso entrar e sair nos fins de semana —e estender essas viagens por alguns dias, se levar o meu computador”. – Kristen Yung, Sisu

Liberdade e flexibilidade foi mais uma vez mencionado por Rhi, do grupo Exupery, para além dos benefícios financeiros de viver fora do seu país. Gosta de aproveitar mais as viagens e os passeios turísticos e este estilo de vida permite-lhe isso. Jennifer Kathleen afirma sem dúvidas que a *Remote Year* foi o catalisador que mudou a sua vida. No entanto, pondera uma mudança para a Cidade do México no próximo ano para viver / trabalhar durante o ano.

Puneet Sutar, do grupo Balboa diz que a sua motivação mudou várias vezes nos últimos 5 anos. Passou do desejo de explorar, de se tornar popular entre amigos, de ter *likes* no Facebook, de se autodescobrir, de adquirir novas capacidades, etc. No momento, diz que se sente motivado por toda a comida incrível que quer experimentar e isso é o que o faz continuar a viajar. Abby do grupo Cousteau e Kayla Harris do grupo Exupery também indicaram a comida e as pessoas que conheceram no caminho, como o maior benefício deste estilo de vida. Lindsay Deutsch não tem dúvidas que os benefícios deste estilo de vida é viver mais e não sentir que está presa a uma mesa diariamente à espera do seu salário.

Whitney expressou com muita determinação que não tem o sentimento de aborrecimento. Se está aborrecido, viaja e muda de país. Um outro participante também mencionou que a colaboração profissional no seio do nomadismo digital e da comunidade da *Remote Year* são uma forte razão para se manter ativo. Outro participante mencionou que um dos aspetos mais preocupantes da mudança no estilo de vida quando começou a ser nómada digital, foi aprender que as pessoas que antes faziam parte do seu círculo de amigos acabam não ser realmente suas amigas. Eram pessoas com quem passou muito tempo por conveniência, e porque moravam mais perto.

Melissa Randall, afirmou que o maior benefício para si em ser nómada digital foi não viver para o fim de semana. Ansiava por todos os dias, apreciou todos os dias preguiçosos que teve, amou a constante necessidade de se adaptar, crescer e aprender quando as coisas corriam menos bem.

Paul Egges, não tem dúvidas: “A maior luta / desafio é decidir para onde ir.”.

IV.3.4. Perspectivas e horizontes do nomadismo digital

Maire, do grupo Yugen, diz que os maiores benefícios para si foram a liberdade que teve e a oportunidade de experimentar diferentes países e culturas. Especialmente ao fazer atividades locais. No entanto, frisa que gostou especialmente da nova perspetiva que adquiriu sobre possuir coisas. Não teve problemas em ter apenas uma mala onde tinha todos os seus pertences e era genuinamente feliz com isso.

Tal como já mencionado anteriormente, também aqui a noção de aproveitamento de tempo foi uma razão mencionada para manutenção deste estilo de vida. Wade referiu que sentiu que saiu da “caixa do tempo”. Que o tempo deixou de ter o limite que normalmente lhe daria. Em qualquer cidade que está, antes ou depois do trabalho, pode explorar a cidade, e sente-se feliz porque é a sua coisa atividade favorita – simplesmente deambular pelas ruas. Uma vez que está fora dessa “caixa de tempo”, não tem de espremer o sumo de uma cidade como faria numas convencionais férias e tem tempo para imergir melhor na cultura.

Kristie Yung diz que ser um nómada digital, é estar inserido numa comunidade singular. Todas as pessoas têm ideias semelhantes, passaram por coisas semelhantes e, por isso, é fácil criar relações de confiança de um modo muito mais rápido e profundo comparando com quando se conhece pessoas aleatórias num evento de *networking*. O vínculo são as experiências comuns. Outro benefício para esta participante, é relacionado com o trabalho. Sendo nómada, trabalha num espaço de *cowork* onde conhece pessoas de todo o mundo, que fazem todo o tipo de trabalho. Esse tipo de rede informal abriu-lhe portas que não esperava. Aprendeu com muitos dos seus novos “colegas”. Mais uma vez, a produtividade é apontada e relacionada com a flexibilidade da vida nómada / trabalho remoto.

Puneet do grupo Balboa, acrescenta ainda alguns detalhes interessantes sobre a sua visão deste estilo de vida. Fascina-o a ideia de quão pequeno é o mundo. “Eu posso estar em qualquer lugar do mundo em 24 horas. O sentimento é tão libertador. Estou sempre a fazer planos com meus amigos internacionais”. Diz que vive mais os lugares onde está sem se apressar o que nos leva novamente à questão da perspetiva de tempo. É interessante também o facto de referir a perspetiva que os seus amigos que estão na sua terra natal, Índia, têm de si: “Um grande benefício é que os teus amigos vão achar sempre que és incrível, mesmo que não sejas”. Embora numa tonalidade de humor, o

facto de mencionar o *status* que este estilo de vida lhe dá, não deixou de ser uma situação pertinente a apontar.

IV.4. Potenciais problemas para manutenção deste estilo de vida

Tal como expressou uma sucessão de atributos para este estilo de vida, Rose do grupo Magellan também enumera os potenciais desafios. Manter-se saudável (física, mental e emocionalmente), separar-se de amigos ou parceiros românticos que estão baseados numa só cidade, criar uma comunidade sólida na vida real (em vez de apenas manter contato com pessoas *online*), são algumas das coisas que pensa serem problemáticas para quem vive como nómada.

IV.4.1. Falta de Interação Social, Saúde, Bem-estar e Solidão

Embora muitos possam ter a "liberdade" de trabalhar remotamente, a falta de interação social não é propícia à colaboração e a uma visão compartilhada. Hoje, a expectativa é que o *smartphone* esteja constantemente ao nosso lado e que verifiquemos problemas de trabalho entre ver o *feed* do Twitter / Snapchat / Facebook. Outro aspecto que torna esse período muito diferente do anterior é a enorme quantidade de distrações em potencial a serem disputadas pela nossa atenção (Thomson, Johnson & Devlin, 2018:11). Segundo Carolin Mülle, nómada digital, "Sometimes digital nomads can focus too much on the work and isolate themselves, but then you end up having a burnout in paradise. Depression and anxiety don't need a visa, they can travel everywhere" (Dodgson, 2019).

A constante comparação com a conotada e expectável vida paradisíaca dos nómadas digitais, gerada pelas redes sociais, pode ser um fator de pressão psicológica. É também bastante difícil manter o equilíbrio entre viajar e cuidar de si próprio. É sempre importante dormir bem, comer bem, exercitar-se, manter uma certa rotina, e neste estilo de vida pode tornar-se complicado conseguir manter um bom equilíbrio. Caso contrário, pode acontecer entrar num intenso ciclo de festas a noite toda, acordar tarde e nunca cumprir uma agenda de trabalho sólida. Estar num ambiente diferente pode significar o dobro do esforço e exige motivação e autocontrolo (Dodgson, 2019).

Whitney, não tem dúvidas em afirmar que este estilo de vida não é mental, nem fisicamente sustentável. Sente que não se podia comprometer com as pessoas ou aprender coisas novas se estivesse sempre a viajar.

Yannick, um dos participantes, frisou que a comunicação com uma equipa remota (apesar de existirem muitas ferramentas de comunicação), pode ser um desafio: às vezes a falta de vídeo, a qualidade da comunicação (eco, voz robotizada, perda de dados) ou mesmo, a falta de espontaneidade e de elos entre as pessoas.

Zack Saunders, não deixa de frisar que trabalhar remotamente requer um alto nível de foco e determinação. Assim como estudar numa biblioteca com outros alunos com ideias semelhantes, trabalhar num escritório também cria um ambiente e uma cultura de produtividade. Isso pode facilmente descarrilar num trabalho remoto. Alex, do grupo Sisu que passou por Lisboa em Abril de 2018, expõe que queria voltar a estar num ambiente de escritório novamente e por isso terminou a sua vida de nómada digital. Abby do grupo Cousteau, Jiexi Luan do grupo Yugen e Kelsey do grupo Denali relembram que o fuso horário também pode ser desgastante. Abby sente que não estar com a sua equipa fisicamente também pode não ser completamente benéfico.

Samantha do grupo Ohana, diz que um dos grandes benefícios de ser nómada digital é a capacidade de ver muito sem pagar muitos voos e o equilíbrio entre vida profissional e trabalho. No entanto, menciona alguns desafios como a falta de rotina, o facto de pagar bastante mais por arrendamentos de curta duração, para ser membro de um ginásio todos os meses ou comida. A potencial solidão —ficar sozinho enquanto viaja é algo que também pode acontecer. Winnie, diz: “Achei que viajar com uma comunidade foi o maior benefício de viajar com a *Remote Year* — após essa experiência, achei o nomadismo digital, um estilo de vida solitário.”

Wendy também referiu que a beleza da *Remote Year* residia em estar com as mesmas pessoas por toda a parte. Se estivesse apenas a viver o estilo de vida nómada e mover-se constantemente sem estabelecer amizades sólidas, estaria muito sozinho e seria complicado ter de se esforçar para criar uma vida social. Mencionou também que outra coisa que o preocuparia se viajasse completamente sozinho é a segurança e o facto de ninguém se aperceber caso lhe acontecesse alguma coisa. Também Sabrina, do grupo Denali acha que “Nem todas as pessoas estão no mesmo fuso horário onde me encontro e a solidão também aparece quando estamos sozinhos, a viajar. Sim, podes conhecer pessoas, mas às vezes pode ser emocionalmente desgastante”.

Puneet do grupo Balboa expõe que por vezes pode ser desafiante criar novas conexões por onde vai passando.

IV.4.2. Vida pessoal, amorosa, familiar e vontade de voltar para casa

“The biggest struggle for me was not having a home base and moving around too often/giving up hobbies. I felt like a big strong tree with roots that had the ground dropped out from under it, learning to wrap my roots into the cliff-face to become an air plant instead”. – Melissa Randall, Earhart

Um dos maiores pontos negativos de ser nómada digital é a possibilidade real de solidão intensa. Solidão e isolamento social são dois problemas crescentes no mundo, à medida que as pessoas se tornam cada vez mais afastadas das oportunidades sociais tradicionais devido às suas vidas digitais e viagens constantes. Essa solidão pode causar problemas de saúde mental e dividir a família e as redes sociais pessoais.

Motivos pessoais no geral ou relacionados com a família foi um fator muito apontado por vários participantes para o término deste estilo de vida, como é o caso de Daniel Monoogian do grupo Exupery. Este, pensa que os maiores desafios são frequentemente a conectividade, não apenas física, mas mental, que o levava a sentir por vezes que está completamente desconectado de uma rede familiar. Jordan Marshall do grupo Pachamama é um defensor acérrimo deste estilo de vida, mas não deixa de comentar que:

Being away from family and friends can be tough. Most people view travel as a burden and don't like to fly halfway across the world, so you don't get to see a lot of people from home. Life continues to happen, and you miss big events like weddings and the birth of new family members but it's ok. Sometimes that homesickness can be tough. – Jordan Marshall, Pachamama

Geoff do grupo Pachamama também diz ter parado por um tempo devido à saúde de um membro da sua uma família. Para além disso, o facto de nunca estar numa rotina, e sempre no modo de exploração, mentalmente, era cansativo. Sente que a sua necessidade de novas experiências e informações está satisfeita.

Nick Francis do grupo Kublai diz ter adorado viajar e trabalhar ao mesmo tempo, e que provavelmente o fará novamente no futuro. No entanto, queria passar algum tempo a morar numa cidade, e desde então Nova York é a sua casa. Anu Vijayamohan voltou para Londres para o seu trabalho, porque gosta bastante de ter uma base / local para chamar de "lar". Continua a viajar muito, mas em trabalho ou a nível pessoal. Refere também que o seu maior desafio enquanto nómada foi a falta de

comunidade consistente, e essa foi uma grande razão pela qual voltou para casa. Kelly Lanter do grupo Meraki e Parea, também diz ter entendido que ter uma base e criar raízes era mais importante para os seus objetivos a longo prazo embora afirme que trabalhar remotamente a levava a escapar da rotina do dia a dia e a adicionar variedade enquanto explorava novas culturas. Refere também que é difícil manter este estilo de vida e relacionamentos saudáveis.

Maire do grupo Yugen também diz que os seus planos sempre foram voltar para a Austrália. Comentou que sentia que precisava de desacelerar com mais estabilidade. Sentiu também, sem sombra de dúvidas, muita falta da sua família e amigos. Sente que perdeu muita conexão com o “mundo real” e que a sua família e amigos não conseguiam entender a sua vida e experiências.

Jiexi Luan do grupo Yugen que esteve por Lisboa em Outubro de 2018, conheceu a namorada durante o programa uma vez que esta também era participante. A namorada teve que voltar aos Estados Unidos para começar a faculdade, e voltou com ela.

Cam, do grupo Eureka confessa que a sua maior luta interior com este estilo de vida, é o de não ter um sítio onde ter as suas coisas. Está sempre a ver televisão em *streaming* no seu iPad ou a arranjar maneira de se ligar às diferentes televisões que vai encontrando em hotéis e airbnb's.

Kayla Harris do grupo Exupery relembra que estar longe em grandes eventos, como é o caso de aniversários, pode ser marcante.

IV.4.3. Progressão na Carreira, Imposição do Empregador ou Questões Financeiras

Lindsay Deutsch do grupo Meraki diz já não estar a viajar em *full time*, mas que é uma trabalhadora semi-remota. Trabalha para uma empresa em que continuar a viajar seria possível, mas sentia que não estava a progredir nem a dedicar-se tempo para trabalhar de uma maneira que favorecesse a sua carreira. Considera que precisa de pôr a sua vida profissional em primeiro lugar neste momento. Wade afirma que para o seu cargo e empresa em particular, sentia que poderia ganhar mais relevo na carreira, se trabalhasse no escritório.

Marissa Garcia do grupo Kanyini está em processo de obter um visto para morar no Canadá porque a sua empresa quer nos EUA ou no Canadá. Atualmente, está a

viajar até obter o visto. Gostaria de continuar a viajar enquanto trabalhava, mas, para ter esta oportunidade de carreira, ficará parada por um ano ou dois.

Wyatt marca a segurança do seu emprego como uma das maiores frustrações. Explana que se existirem problemas nas empresas, é mais fácil demitir quem não está lá fisicamente, por existir menos confronto, e isso pode ser um problema.

Will do grupo Darien não teve dúvidas em exprimir que o que o fez voltar foi o facto da sua empresa o ter obrigado a ir para o escritório depois do programa da *Remote Year* ter chegado ao fim.

Pam, do grupo Magellan considera voltar a ser uma nómada digital de forma intermitente e não contínua, uma vez que se tornou *freelancer*. Abandonou este estilo de vida porque, para ela, foi apenas uma experiência única com o seu empregador da época. Também Samantha do grupo Ohana diz ter parado por enquanto, porque o seu empregador não a deixou seguir em frente e porque não tinha certeza de que queria desistir do seu apartamento em Toronto, que considera ser de grande valor. Além disso, disse sentir que precisava de um pouco mais de rotina do que a que tinha enquanto viajava. Deseja estar em viagem metade do ano, mas ainda está a tentar pensar como conciliar isso com os seus desejos mais rotineiros. Abby, do grupo Cousteau também explica que o seu trabalho não era tecnicamente remoto e que teve de voltar para um escritório após terminar o programa.

Becca, do grupo Kahlo diz ter parado de viajar porque o trabalho que tinha durante a sua condição de nómada digital não era um trabalho que lhe desse sustentabilidade financeira. Walker diz que o seu sonho seria de facto continuar, e que por motivos laborais não conseguiu, mas que de certa forma consegue agora ver benefícios na colaboração diária com outros colegas de escritório. No entanto, está a tentar perceber como poderá voltar à vida nómada.

Cam do grupo Eureka, finalizou recentemente o seu percurso e embora quisesse continuar a viajar, só está autorizado a trabalhar remotamente nos Estados Unidos. Ainda não tem uma autorização de residência, e por isso, viaja pelos Estados Unidos para várias cidades. Diz ser fácil continuar assim, porque ainda continua apenas com a mala que tinha na *Remote Year* e é de certa forma um hábito que sente conseguir fazer por mais uns meses, embora não o queira fazer para sempre. De certa forma, sente que quer ter o seu próprio espaço novamente.

Marissa Garcia frisa que nem sempre foi fácil fazer o seu empregador concordar com algumas das diferenças horárias.

George, do grupo Denali diz que o maior desafio para si foi passar de salário permanente para *freelancer* e o *stress* de garantir que tem trabalho e gerir o seu orçamento quando não tem trabalho. No entanto, isso levou-o a perceber que trabalhar já não é sobre o dinheiro, é sobre no que pode trabalhar com diferentes clientes e aprender qual é o que o trabalho independente e remoto que pode fazer. Outro problema é, quando não tem trabalho, fica entediado e o processo de procurar trabalho não é divertido.

IV.4.4. Outros desafios

Nick Francis do grupo Kublai é direto a afirmar que o seu maior problema como nómada digital era que a visão de mundo expandida, inspirada em novos locais, o levava a querer fazer todas as coisas e precisava ter algum freio em si próprio para que conseguisse manter o equilíbrio e estabilidade.

Kristie Yung relembra que muita flexibilidade significa muita escolha. Questiona-se em como poderá ela fazer todas as coisas que deseja fazer. Sente que quer fazer muita coisa e que muitas vezes se compromete demais. No final, acaba por ficar exausta a tentar tirar proveito de todos os planos de última hora e de viagens espontâneas com amigos. Afirma com todas as letras que sofre de FOMO.

Desafios como conectividade de *wifi*, barreiras de comunicação foram referidos por Becca do grupo Kahlo como potenciais frustrações. Watson refere que ao longo das viagens é complicado lidar com muitas coisas logísticas, como impostos e endereços de correspondência, e encontrar moradias de curta duração. Sean que participou nos grupos Kaizen e Panta Rhei menciona a falta de rotina e estrutura diária como uma das suas maiores lutas quotidianas.

Lindsay Deutsch, do grupo Meraki alerta para a grande luta e desafio que é equilibrar o prazer pessoal com responsabilidade social.

Winnie indicou que muito da sua capacidade cerebral é usada para fazer coisas que são naturais para os não-nómadas —encontrar o caminho para o *cowork*, encontrar os lugares certos para comprar comida, perceber a melhor forma de se movimentar ou entender as regras da cidade. Quando se apercebe, o dia passou, está cansada e sente que não realizou nada de significativo. Geoff relata também como o horário comercial estranho pode ser uma frustração em alguns países.

As adaptações culturais, apesar de ser um dos desafios e motivações mais apontadas, foram também mencionadas como um factor de dificuldade para manutenção deste estilo de vida. “Remote jobs are more flexible. But living in foreign countries can be challenging.” Taylor Fiscus – Meraki

CONCLUSÃO

A Primeira Revolução Industrial usou a energia da água e vapor para mecanizar a produção. A Segunda Revolução Industrial utilizava energia elétrica para criar produção em massa. A Terceira usou a tecnologia da informação para automatizar a produção. Agora, a Quarta Revolução Industrial está a consolidar-se através da terceira, levando à revolução digital que está a ocorrer desde meados do século passado. É caracterizada por uma fusão de tecnologias que está a associar as linhas entre as esferas física, digital e biológica (De Ruyter, Brown, and Burgess, 2019:37). Assim, as novas possibilidades de aliar esta nova vida digital a uma exacerbação de todas as potencialidades inerentes à vida.

Nas várias entrevistas, mais de quarenta participantes mencionaram nas suas entrevistas as palavras Liberdade e Flexibilidade. Conhecer pessoas novas, aventuras, viver em várias cidades com diferentes culturas foram maioritariamente o que os fez largar a vida rotineira nas cidades que habitavam para embarcar nesta aventura e sair da sua zona de conforto. A sensação de se sentirem presos a uma vida e um trabalho tradicional foi algo muito mencionado, e por si só deveria ser alvo de investigação mais detalhada.

“The biggest benefit would be to travel and explore the world and new cultures. For example, when I was living in Lima, I would wake up in the morning and go surfing before heading to work in a cute cafe with some friends and then at night would go out in Barfanco for drinks before going salsa dancing. And that's just one location. It's a gift that I am so grateful to have experienced.” – Jordan Marshall, Pachamama

“Flexibility and freedom to work when and where I want to. Not having to wait for a vacation to travel and getting to see a lot more than I would on only a couple week vacation. Feeling part of the community I am traveling to.” —Jess Sullivan —Panta Rhei & Kuungana

Foi interessante entender que se de certo modo enalteciam a falta de rotina nas suas vidas e a felicidade de nunca saber o amanhã, também mencionavam como maior problemática a falta de rotina e estrutura.

“The benefits are financial savings, autonomy, and being more present by never truly falling into a routine, but not having a routine is also the biggest struggle.”

– Rhi, Exupery

Após a elaboração das entrevistas e avaliação da generalidade das respostas, é quase inegável a visão do *Millennial* que procura seguir o que o apaixona e uma certa filosofia hedonista.

“Normalmente associa-se o hedonismo à obsessão com o prazer instantâneo, momentâneo e insustentável. Pensa-se nos hedonistas como uns "easy riders" a quem não interessa o amanhã senão um presente cheio de prazer e de vício. Se é um facto que pode haver quem assim interprete o hedonismo, não é verdade que assim tenha que ser. Pelo contrário, podemos pensar num hedonismo sustentável, de longo prazo, em que o prazer atual é compatível com o prazer futuro”. – Gabriel Leite Mota, Economista, *Jornal Público*, 21/04/2014

De certa forma, é possível afirmar que o estilo de vida destes nómadas digitais, assenta num hedonismo sustentável, de longo prazo em que há uma manutenção do prazer num nível diário e em doses contínuas.

A visão hedónica iguala felicidade com prazer, conforto e gozo, enquanto a visão eudaimónica iguala felicidade com a capacidade humana de perseguir objetivos complexos que são significativos para o indivíduo e a sociedade. Filosofias que fazem sentido associar neste contexto dos nómadas digitais. As tendências recentes da psicologia positiva exigem a integração das visões hedónicas e eudaimónicas em uma teoria global do bem-estar humano e no *stress*, uma vez que, a felicidade traz bem-estar humano nos níveis individual e comunitário. Existe a necessidade de adotar uma perspetiva transcultural sobre a felicidade, que deve ter em conta um conceito mundial de uma vida digna de ser vivida (Delle et al., 2011), nomeadamente se aplicarmos este pensamento à vida laboral tradicional.

A sensação de que o mundo é grande demais para se estar num só sítio foi apontada diversas vezes, a vontade de fazer tudo, descobrir mais e explorar, são claramente elementos comuns a todos os participantes desta experiência, nuns casos muito mais exacerbada que noutros. O sentimento de querer fazer tudo, participar em tudo, viver mais com tudo a que têm direito, pode levar a uma sensação de FOMO constante que não é benéfica para o bem-estar e saúde destes indivíduos. Na grande maioria quando o mencionaram, davam uma conotação positiva a este sentimento de

FOMO porque os fazia apreciar ainda mais cada momento, mas muitos concordaram que esta maneira de estar é desgastante e provavelmente pouco benéfica para a saúde.

Em relação à fronteira entre o lazer e o trabalho, como a veem e demarcam, foi possível ver uma grande coesão nas respostas que visava quase sempre a produtividade, flexibilidade de horário e noção alargada de tempo como vantagens e métodos para aproveitar melhor as vinte e quatro horas do seu dia. A grande generalidade dos participantes não tem dúvidas que ao trabalhar deste modo flexível, garante a optimização do seu dia, uma realização maior e o seu nível de felicidade diária disparou por sentirem que os dias não são só dias que passam, mas momentos que são aproveitados com qualidade.

Uma das razões mais apontadas como uma razão para deixar este estilo de vida é um problema que tem vindo a ser maior nesta era digital – a solidão. Segundo muitos dos participantes, enquanto estavam na comunidade da *Remote Year*, tinham uma comunidade que viajava com eles todos os meses. Após o término deste programa, os que continuaram em viagem assumem que fazer amigos é um processo que demora. Antes, na sua vida anterior, teriam amigos que os acompanharam desde infância, na universidade ou em clubes desportivos/hobbies, porque passavam grandes períodos de tempo juntos. Como nómadas digitais, há muito menos oportunidades para fazer amigos ou as conversas são normalmente superficiais e raramente atingem um nível de profundidade que leve a manter uma relação de um modo espontâneo. Assim, uma das decepções das viagens de longo prazo poderá ser conhecer pessoas com quem sentem afinidade, mas com quem nunca passam tempo suficiente para construir uma amizade. Os *Citizens* que decidiram continuar em programas da *Remote Year* não expressaram esta preocupação.

As questões laborais continuam a ser ainda uma das grandes razões para voltar, muito devido ao mundo laboral ainda não estar completamente preparado para dar as ferramentas necessárias para manutenção deste estilo de vida. Seja devido à falta de benefícios de saúde e segurança social, à falta de progressão na carreira ou imposição de presença no escritório, as razões são variadas. A progressão na carreira foi muitas vezes apontada. Existe a descrição de um sentimento ainda muito visual em relação à produção de trabalho. Segundo estes participantes no estudo, seria mais provável um colega de escritório obter uma promoção uma vez que os gestores da empresa os viam todos os dias do que um trabalhador remoto, que está do outro lado do mundo. Para além disso, existe também a questão dos elementos que para poderem ingressar neste

estilo de vida, deixaram o seu trabalho de formação ou o adequaram de modo a poderem ser *freelancers*. O que acontece nestes casos, é que a pressão é muito maior porque para além de gerir o seu tempo também têm de garantir que conseguem manter os seus clientes e arranjar novos clientes. Esta pode ser uma fonte de *stress* para estes indivíduos, uma vez que nunca têm a certeza se irão ter estabilidade financeira para se manter neste estilo de vida. Muitos também apontaram o facto de terem visto isso acontecer à sua volta. Pessoas que não conseguiram angariar ou manter clientes e tiveram de abandonar o programa por questões financeiras.

A vida familiar é também apontada como um grande fator. O facto de estar longe e perder momentos importantes como casamentos ou aniversários, familiares que ficam doentes ou simplesmente sentir a falta destes entes queridos, são razões para voltar. Para além da questão mais óbvia também algumas vezes relatada que é o facto de que este estilo de vida também não é o mais adequado para que pondera começar a formar a sua própria família.

A dificuldade de manter relações amorosas numa vida continuamente na “estrada” também foi uma razão bastante indicada para o abandono deste estilo de vida. As relações de amizade e interação social são fatores que apareceram praticamente nas entrevistas com todos os participantes na medida em que requer sempre um esforço do participante, o de conseguir criar e manter essas relações, o que se pode tornar num processo bastante extenuante. Aqui, mais uma vez foi apontada a grande facilidade de viajar nos programas da *Remote Year* em detrimento de viajarem por si. Embora realmente todos considerem que a *Remote Year* como plataforma é ótima para quem está a começar este estilo de vida, uma vez que a maioria das pessoas não sabe o que vai necessitar para ingressar neste tipo de rotina, foi interessante entender que o que mais valorizam nos programas que a empresa oferece, é de facto a comunidade que gera. Uma vez que podem durante os 4, 6 e 12 meses do programa, ter presencialmente consigo cerca de 30-50 pessoas que estão no mesmo processo e ainda, aceder ao resto da comunidade —quase dois milhares— via *Slack* a qualquer momento, para questões que possam ter, torna a experiência bastante rica e segura. Consideram de certa forma a empresa como um porto de abrigo que os acolhe e guia nesta vida de nómada que pode ser bastante solitária.

Em estudos posteriores seria relevante trabalhar casos de sucesso na manutenção deste estilo de vida que tiveram progressão na sua carreira para entender o que fizeram de diferente e assim ajudar os restantes nómadas digitais. Na minha

pesquisa, de facto o que mais me surpreendeu e gostaria de explorar numa próxima fase, é esta elasticidade temporal e espacial que as novas tecnologias permitem e em como estas podem agregar felicidade para o ser humano. Nesta comunidade de nómadas digitais, há uma extensão das suas horas diárias pela inclusão de tarefas comuns, trabalho e lazer em frações parciais da sua hora e uma completa flexibilidade do seu tempo e espaço. É como se em vez de dividir o seu dia em horas, existisse um parcelar do seu dia em tarefas e projetos completamente otimizados.

BIBLIOGRAFIA

- Agier, M. [2016 (2013)] *Borderlands: Towards an Anthropology of the Cosmopolitan Condition*. Cambridge: Polity Press.
- Altringer, B. (2015) Globetrotting Digital Nomads: The Future Of Work Or Too Good To Be True?. *Forbes*, 22 Dezembro. Disponível em:
<https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/12/22/globetrotting-digital-nomads-the-future-of-work-or-too-good-to-be-true> [Acedido a 2 de Fevereiro]
- Anderson, B. (2008) *Comunidades imaginadas: reflexões sobre a origem e a difusão do nacionalismo*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Appadurai, A. (1996) *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Augé, M. (1994) *Le sens des autres. Actualité de l'anthropologie*. Fayard: Paris.
- Backe, C. (2018) *Becoming a Digital Nomad - Your Step By Step Guide To The Digital Nomad Lifestyle*. [Kindle Edition].
- Bailey, C. and Madden, A. (2016) What makes work meaningful - or meaningless?. *MIT Sloan Management Review*, 57 (4).
- Barnard, A. and Spencer, J. (2010) *The Routledge encyclopedia of social and cultural anthropology*. London: Routledge.
- Bauman, Z. (1998) *Globalization: the human consequences*. New York: Columbia University Press.
- Bauman, Z. (1999) The burning of popular fear. *New Internationalist*. Disponível em:
<https://newint.org/features/1999/03/01/consumerism> [Acedido a 7 de Fevereiro]
- Bauman, Z. (2007) *Liquid Times, Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Bell, C. (2013) Peripatetic Artists: Creative Mobility and Resourceful Displacement. Em T. Duncan, S. Cohen and M. Thulemark, eds. *Lifestyle Mobilities. Intersections of Travel, Leisure and Migration*. New York: Ashgate Publishing, pp. 21-34.

- Berger, P. L. and Luckmann, T. (2013) *A construção social da realidade*. 35a ed. Petrópolis: Vozes.
- Bianchi, R. (2000) Migrant Tourist-Workers: Exploring the 'Contact Zones' of Post-industrial Tourism. *Current Issues in Tourism*, Vol 3 (2).
- Boissevain, J. (1979) Network analysis: a reappraisal. *Current Anthropology*, 20 (2), pp. 392-394.
- Boorstin, D. (1964) *The Image: A Guide to pseudo-Events in America*. New York: Harper & Row.
- Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. Em John G. Richardson ed. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport: Greenwood, pp. 241-58.
- Castells, M. (2010) *The Rise of the Network Society*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Chambers, E. (2010) From Travel to Tourism. Em *Native Tours: The Anthropology of Travel and Tourism*. Long Grove: Waveland Press, pp. 7-30.
- Choudhury, P., Cirrus F. and Larson B. (2018) Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Harvard Business School Working Paper*, No. 19-054, November.
- Chowdhury, G., McLeod, J., Gillet, V., and Willett, P. (2018) Transforming Digital Worlds. Proceedings of the 13th International Conference, iConference 2018. Sheffield, UK, March 25-28.
- Clarke S, Holdsworth L. (2017) Flexibility in the Workplace: Implications of Flexible Work Arrangements for Individuals, Teams and Organisations. Manchester, United Kingdom: University of Manchester. Disponível em: <https://m.acas.org.uk/media/4901/Flexibility-in-the-Workplace-Implications-of-flexible-work-arrangements-for-individuals-teams-and-organisations/pdf/Flexibility-in-the-Workplace.pdf> [Acedido a 29 de Janeiro de 2020]
- Cohen, S. (2011) Lifestyle travellers: backpacking as a way of life. *Annals of Tourism Research*, 38(4), pp. 1535–1555.

- Cohen, S., Duncan, T. and Thulemark, M. (2013) Introducing lifestyle mobilities. In Duncan, T., Cohen, S. and M. Thulemark, eds. *Lifestyle Mobilities: Intersections of Travel, Leisure and Migration*. London: Ashgate, pp. 1–18.
- Cunha, M. (2007) O conceito “capital cultural” em Pierre Bourdieu e a herança etnográfica. *Perspectiva*, 25(2), pp- 503-524.
- Delle Fave, A., Massimini, F. and Bassi, M. (2011). Hedonism and Eudaimonism in Positive Psychology. Em *Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology*. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-9876-4_1.
- De Ruyter, A., Brown M., and Burgess J. (2019) Gig work and the fourth industrial revolution: conceptual and regulatory challenges. *Journal of International Affairs* 72, no. 1, pp. 37-50.
- Descola, P. (2013) *Beyond Nature and Culture*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Dodgson L. (2019) *The unexpected negative impact being a digital nomad can have on your mental health*. Disponível em: <https://www.insider.com/how-being-a-digital-nomad-affects-your-mental-health-2019-3> [Acedido a 31 Janeiro 2020]
- Douglas, M. (1990) No free gifts, in Marcel Mauss (2002[1950]) *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge, pp. IX-XXIII
- Durkheim, E. (1897/1951) *Suicide: A study in sociology*. Glencoe, Illinois: Free Press.
- Durkheim, E. (1915) *The Elementary Forms of the Religious Life*, London: George Allen and Unwin.
- Faist, T. and Baubock R. (2010) *Diaspora and Transnationalism: Concepts, Theories and Methods*. Amsterdam: IMISCOE Research.
- Felstead, A. and Henseke, G. (2017) Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well- being and work- life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32, pp.195-212.
- Ferris, T. (2007), *4 horas por semana*. 3ª edição. Alfragide: Casa das Letras.
- Fialho, J. (2015) Pressupostos para a construção de uma sociologia das redes sociais Sociologia. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXIX, pp. 59-79.

- Flecker, J. (2016) *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Florida, R. [2012 (2002)] *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Florida R. (2002) Bohemia and Economic Geography. *Jornal of Economic Geography*, pp. 52-71.
- Gandini, A. (2016) *The Reputation Economy*. London: Palgrave Macmillan.
- Gell, A. (1992) *The Anthropology of Time: cultural constructions of temporal maps and images*. Oxford: Berg.
- Graburn, N. (1978) Tourism: The Sacred Journey. Em Valene Smith ed. *Hosts and Guests: The Anthropology of Tourism*. Oxford: Basil Blackwell, pp. 33-47.
- Hart, A. (2015) Living and working in paradise: the rise of the 'digital nomad'. *The Telegraph*. Disponível em:
<https://www.telegraph.co.uk/news/features/11597145/Living-and-working-in-paradise-the-rise-of-the-digital-nomad.html> [Acedido em Novembro de 2019]
- Hoffman, R., Casnocha B., and Yeh C. (2014) *The alliance: managing talent in the networked age*. Harvard: Harvard Business Review Press.
- Howington, J. (2016) *The history of remote work*. Disponível em:
<https://remote.co/the-history-of-remote-work/> [Acedido a 30 de Setembro 2019]
- Jamal, A. C. (2018). Coworking spaces in mid-sized cities: A partner in downtown economic development. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 50(4), pp. 773–788.
- Kannisto, P. (2014) *Global Nomads: Challenges of Mobility in the Sedentary World*. Tilburg: Ridderprint BV.
- Kuzheleva-Sagan, I. and Snezhana N. (2014) *Culture of digital nomads: ontological, anthropological, and semiotic aspects*. Disponível em: http://www.ias-ais.org/proceedings2014/view_lesson.php?id=64 [Acedido em Abril 2018]
- Laguerre M.S. (2016) *The Multisite Nation*. In: *The Multisite Nation*. Palgrave Macmillan, New York.
- Landry, C. (2017) *The civic city in a nomadic world*. Rotterdam: Nai010 Publishers.

- Leite Mota, G. (2014) Em busca do hedonismo sustentável. *Público*. 21 de Abril de 2014. Disponível em: <https://www.publico.pt/2014/04/21/p3/cronica/em-busca-do-hedonismo-sustentavel-1819771>. Acedido em [02 de Fevereiro de 2020]
- Lewis, H. (2019) From evening email bans to a four-day week, why it's time to rethink our addiction to work. *NewStatesman*. Disponível em: <https://www.newstatesman.com/politics/uk/2019/02/evening-email-bans-four-day-week-why-it-s-time-rethink-our-addiction-work> Acedido a [02 de Fevereiro de 2020]
- Loker-Murphy, L. and Pearce P.L. (1995), Young budget travelers: Backpackers in Australia, *Annals of Tourism Research*, Volume 22, Issue 4, pp. 819-843.
- Low, S. (2009) Towards an anthropological theory of space and place. *Semiotica*, 2009(175), pp. 21-37. [Acedido a 3 de Fevereiro de 2020]
- MacCannell, D. (1976) *The Tourist: A New Theory of the Leisure Class*. New York: Schocken Books.
- Macrae, G. (2016) Community and cosmopolitanism in the new Ubud. *Annals of Tourism Research* 59, pp. 16–29.
- Mahomed, I. and Smith M. (2019) The Fourth Industrial Revolution in the Workplace. *African Business*, 464 (June), pp. 74–76.
- Makimoto, T. and Manners D. (1997) *Digital Nomad*. New York: John Wiley & Sons.
- Makimoto T. (2013) The age of the digital nomad - impact of CMOS innovation. *IEEE Solid State Circuits*, Vol. 5, No. 1.
- Maoz, D. (2006) The Mutual Gaze. *Annals of Tourism Research*, 33(1), pp. 221-239.
- Marcus, G. (1995) Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24, pp. 95-117. [Acedido a 2 de Fevereiro de 2020].
- Marx, P. (2018) Digital Nomads Are Not the Future. *Medium*. Disponível em: <https://medium.com/s/story/digital-nomads-are-not-the-future-be360c7911b4>
- Meyer, A. (2003) *A Mobile Agent Framework for Digital Nomads*. New York: Springer Science+Business Media.

- Muhammed A. (2019) *Forbes*. 1 de Maio de 2019. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/abdullahimuhammed/2019/05/21/heres-why-remote-workers-are-more-productive-than-in-house-teams/#2f2f35346f9f> [Acedido a 2 de Fevereiro de 2020]
- Nawalkha A. (2018) *Forbes*. 08 de Novembro de 2018. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/11/08/the-rise-of-the-millennial-and-why-theyre-changing-work-for-the-better/#7ed26b945e12> [Acedido a 2 de Fevereiro de 2020]
- O'Brien, M. (2011) Finding a home for the digital nomad. Disponível em: http://www.michelleobrien.net/wp-content/uploads/2011/10/OBRIEN_Home_digital_nomad.pdf [Acedido em Abril 2018]
- Olinto, G. (1995) Capital Cultural, Classe e gênero em Bourdieu. *INFORMARE - Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação*, v.1, n.2, pp.24-36.
- Passiak, D. (2017) The World is Our Home - Let's Stop Using the Term 'Digital Nomad'. *Medium*. Disponível em: <https://medium.com/cocreatethefuture/the-world-is-our-home-lets-stop-using-the-term-digital-nomad-5341dbba10a7> [Acedido em Abril 2018]
- Pink, S. et al. (2016). *Digital ethnography: principles and practice*. London: Sage.
- Pinsky, J. (2001) *As primeiras Civilizações*. 25th edn. São Paulo: Editora Contexto.
- Purgat, M. B. (2018) Digital Nomads-Entrepreneurship or New Lifestyle?. *PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I ZARZĄDZANIE* 2018 Wydawnictwo SAN | ISSN 2543-8190, Tom XIX | Zeszyt 2 | Część I | ss. 259–266.
- Reichenberger, I. (2017) Digital nomads - a quest for holistic freedom in work and leisure, *Annals of Leisure Research*: 1-17.
- Sá, M. (2006) Lugares e não-lugares em Marc Augé. *Artitextos*. n.º 3 (Dez. 2006), Lisboa: CEFA e CIAUD, pp.179-188.
- Salazar, N. B. (2010) Tourism and Cosmopolitanism: A View from Below. *Int. J. Tourism Anthropology* Vol. 1, No (January): pp. 55–69.

- Sargeant, M. (2017) The gig economy and the future of work. *Ejournal of International and Comparative labour Studies*, 6 (2). pp. 1-12.
- Sassen, S. (1991) *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.
- Sassen, S. (2002) *Global Networks, Linked Cities*. Abingdon: Routledge.
- Schiller, G. N., Basch L. and Blanc-Szanton C. (1992) Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration. *Annals New York Academy of Sciences*, 645, pp.1-24.
- Schulz Y. (2012) Time representations in social science. *Dialogues in Clinical Neuroscience* - Vol 14, No. 4, pp 441-447.
- Scott, J. (2009) *The Art of Not Being Governed*. New Haven and London: Yale University Press.
- Sharpley, R. (2008) *Tourism, Tourists and Society*. Huntingdon: ELM Publications.
- Silva, M. I. (2011) Experiências em deslocamento: sentidos e práticas de viagem entre mochileiros contemporâneos. In *Proceedings: XV Congresso Brasileiro de Sociologia* 26 a 29 de julho de 2011, Curitiba (PR), Universidade Federal do Ceará.
- Steger, M.F. (2016) Creating Meaning and Purpose at Work. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths- Based Approaches at Work* (eds L.G. Oades, M.F. Steger, A.D. Fave and J. Passmore).
- Stirrat, R. L. (2008) Mercenaries, Missionaries and Misfits: Representations of Development Personnel. *Critique of Anthropology*, 2008, 28 (4), pp. 406-425.
- Stone, R. (2018) Lisbon's Overtourism Lesson: Living Like a Local Is Not Enough. Disponível em: <https://skift.com/2018/05/31/lisbons-overtourism-lessonliving-like-a-local-is-not-enough/> [Acedido em Junho de 2018].
- Thomson, P., Johnson M. and Devlin J. M. (2018) *Conquering Digital Overload*. London: Palgrave Macmillan.
- Urry, J. [2002 (1991)]. *The Tourist Gaze*. London: Sage.
- Urry, J. (2001). *Sociology beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century* [Disponível em: <http://www.amazon.com/%0DSociology-Beyond->

[Societies-Twenty-First-International/dp/0415190894](#) [Acedido a 2 de Fevereiro de 2020]

Valenduc, G., and Vendramin, P. (2017) Digitalisation, between disruption and evolution. *European Review of Labour and Research*, 23(2), pp. 121–134.

Veblen, T. (1899) *The Theory of the Leisure Class*. New York: MacMillan.

Wajcman J. (2008) Life in the Fast Lane? Towards a sociology of technology and time. *Br J Sociol*, 59, pp. 59–77.

Williams, A.M. and Hall, C.M. (2000) Tourism and migration: new relationships between production and consumption. *Tourism Geographies*, 2(1), 5–27.

Wolf, E. (2010) *Europe and the People Without History*. Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press.